J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau

Endang SP
Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
E-mail: endanganam055@gmail.com

Article History:
Received: 12 Februari 2025
Revised: 18 Maret 2025
Accepted: 22 Maret 2025

Kata Kunci: Kompetensi dan Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai, Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau.

Abstrak: *Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kompetensi dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di lingkungan pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami masalah dalam kedisiplinan, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja, sehingga diperlukan kajian untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan motivasi berprestasi memengaruhi kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi, serta pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 89 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi juga memengaruhi motivasi berprestasi secara positif, dan motivasi berprestasi memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, motivasi berprestasi terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Kesimpulannya, peningkatan kompetensi dan motivasi berprestasi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.*

PENDAHULUAN

Pembinaan Aparatur Negara merupakan suatu upaya peningkatan profesional aparatur negara, Pemerintah melakukan pembinan secara terpadu mulai dari rekruitmen hingga pada program pembinaan karier dan program persiapan pensiun dalam suatu pola pendekatan terpadu. Pembinaan aparatur negara merupakan suatu rangkaian ketergantungan antara satu dengan lainnya (Interpendency), Oleh karena itu bila salah satu berjalan tidak seimbang maka akhirnya akan sulit di capai aparatur negara yang di harapkan, untuk itu pendayagunaan aparatur negara harus di laksanakan sebagai suatu sistem terpadu yang di mulai sejak pengadaan (rekruitment) atau pada saat penentuan formasi, kemudian dilanjutkan dengan pembinaan karier dan pembinaan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus atau pendidikan kejuruan, dan pendidikan karier atau penjenjangan.

Kedudukan pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau adalah sebagai pelaksana tugas administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan kantor, dimana fungsi dan kedudukan pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan kelancaran dan kesuksesan program pembangunan. Pegawai dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Dengan adanya kemampuan kerja yang di miliki sesuai dengan analisis jabatan, di harapkan pegawai yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas secara efesien. Kemampuan kerja pegawai dapat terlihat dari pemahaman atas tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pemahaman berbagai ketentuan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya serta keterampilan menggunakan peralatan kantor yang mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan

Motivasi pegawai dapat di tingkatkan dengan: (1) Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah di lakukan dengan baik , penghargaan ini dapat berupa pujian, surat penghargaan, Peningkatan karier, Hadiah-hadiah, peningkatan gaji dan bonus, (2) Bekerja untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap kebijakan yang di ambil, (3) Melengkapi dan memperbaiki kondisi kerja, dan (4) Memberikan perhatian yang serius dan tulus kepada pegawai sebagai seorang individu dan rekan kerja (Nawawi, 2015: 83). Beberapa fenomena menunjukkan perilaku yang menyimpang dari aturan dari pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau diantarannya dapat terlihat pada kurangnya kedisiplinan pegawai, ketidak hadiran pegawai (absensi), hubungan kerja yang kurang harmonis, ketidakpatuhan antara staf terhadap pimpinan, datang dan pulang tidak tepat waktu , jam kerja kadang- kadang di gunakan hanya baca koran, dan sering terjadi keterlambatan dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat yang membutuhkan. Menyikapi Kondisi-kondisi tersebut maka penulis ingin menelusuri lebih jauh tentang pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Aminah dan Edi Jusriadi (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan ditarik simpulan bahwa Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi berprestasi seseorang maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hal ini bararti bahwa semakin baik Kompetensi pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai.

Berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu Mangkunegara (2013) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Kebun Sejahtera Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. Ketika kompetensi karyawan Borongan meningkat maka kinerja mereka meningkat juga. Pengaruh kompetensi ini terutama dari keterampilan kemudian disusul faktor dan terakhir sikap kerja. Faktor kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan dalam Dari penjelasan tersebut mengartikan bahwa terjadi kontroversi studi (*research gap*) dalam penelitian-penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya berbeda. Sehingga untuk menengahi gap tersebut, penelitian ini mengajukan variabel motivasi beprestasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011); Wilson Bangun (2012); Marwansyah (2014); Mohammad Faisal Amir (2015); Wibowo (2016); Nabawi (2020); Rialmi & Morsen (2020) kinerja sumber daya manusia adalah hasil pekerjaan sumber daya manusia yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Mahsun (2009) kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian pelaksanaan pekerjaan suatu kegiatan atau program dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditentukan.

Kompetensi

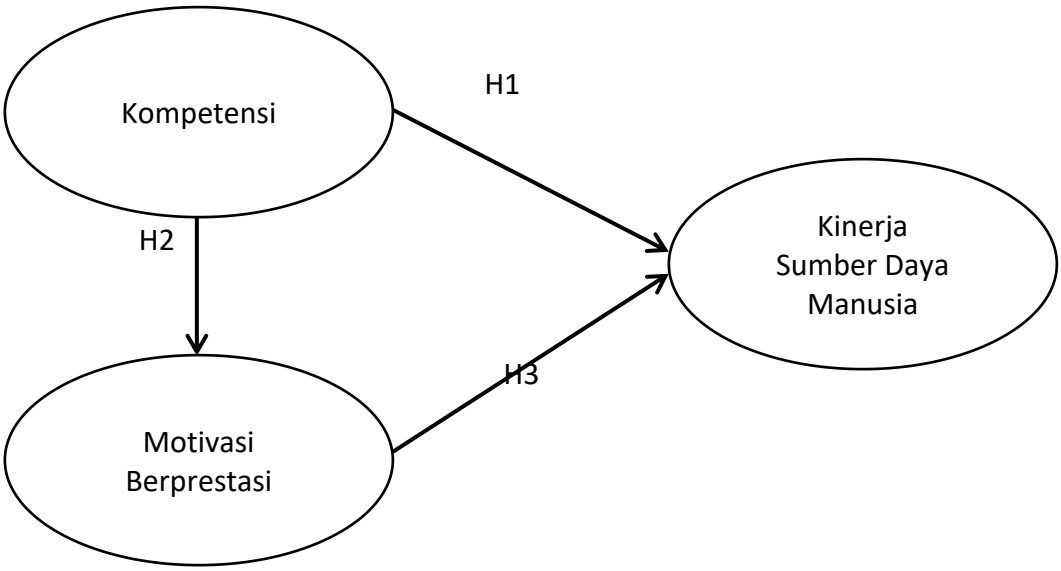
Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Motivasi Berprestasi

Teori Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation Theory) merupakan pengembangan dari Need for Achievement Theory, yang pertama kali diperkenalkan oleh Murray pada tahun 1970. Menurut McClelland, teori ini menekankan pada kebutuhan seseorang untuk meraih prestasi, yang dikenal sebagai Need for Achievement (N.Ach). Ia menjelaskan bahwa motivasi individu beragam tergantung pada seberapa besar kebutuhan mereka untuk mencapai prestasi tertentu.

Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka tersebut diatas, maka model empirik penelitian ini tampak pada gambar 1 yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi beprbprestasi. Sedangkan motivasi berprestasi dipengaruhi oleh kompetensi.



Gambar 1. Model Empirik Penelitian

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan *(explanatory research)*. Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup : kompetensi, motivasi beprestasi dan kinerja sumber daya manusia.

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Menurut Widodo (2017) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya. Data primer studi yaitu komitmen berkelanjutan, motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Menurut Supomo (2002) data sekunder adalah data publikasi yang dikumpulkan tetapi tidak ditujukan untuk satu tujuan, misalnya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan-tujuan lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat dan referensi yang berkaitan.

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung melalui pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya atau melalui *google formulir*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi Responeden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan	Kriteria	N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki		
	Perempuan		
Usia	≤ 35 Tahun		
	36 – 40 Tahun		
	41 – 50 Tahun		
	≥ 51 Tahun		
Status Kepegawaian	ASN (PNS/PPPK)		
	TKD Non ASN		
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat		
	D III		
	Sarjana S1		
	Pascasarjana S2		
Pengalaman Kerja	0 – 2 Tahun		
	3 – 9 Tahun		
	10 – 15 Tahun		
	≥ 16 Tahun		
Total Responden (N)		**86**	**100%**

Sumber: Pengolahan data kuesioner Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kotawaringin Barat, 2024.

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis Data Statistik

Discriminant Validity

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Validitas Diskriminan

Indikator Konstruk	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Berprestasi
KJ1	0.887	0.791	0.518
KJ2	0.719	0.449	0.691
KJ3	0.772	0.654	0.463
KJ4	0.894	0.724	0.554
KJ5	0.752	0.555	0.613
KS1	0.678	0.904	0.443
KS2	0.656	0.884	0.364
KS3	0.732	0.870	0.443
KS4	0.709	0.805	0.418
KS5	0.648	0.856	0.478
MB1	0.567	0.411	0.842
MB2	0.521	0.371	0.787
MB3	0.727	0.521	0.854

MB4	0.563	0.375	0.848
MB5	0.440	0.346	0.811

Sumber: Pengolahan data kuesioner Dewan Perwakilan Rakyan Daerah Kabupaten Lamandau, 2024.

Dengan memperhatikan tabel 2 yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai loading factor dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading-nya. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih erat hubungannya dengan konstruk yang diukurnya daripada dengan konstruk lain, yang menandakan validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga indikator-indikator tersebut dapat dianggap akurat dalam mengukur masing-masing konstruk penelitian. Kemudian didalam uji validitas diskriminan juga terdapat uji antara variabel dengan penjelasan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Korelasi Variabel

	Kinerja	**Kompetensi**	**Motivasi Berprestasi**
Kinerja	0.808		
Kompetensi	0.794	0.864	
Motivasi Berprestasi	0.696	0.498	0.829

Sumber: Pengolahan data kuesioner Dewan Perwakilan Rakyan Daerah Kabupaten Lamandau, 2024.

Sesuai Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara masing-masing konstruk penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan masing-masing konstruk memiliki nilai korelasi positif yang kuat.

Analisis Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Variabel dan Reliability

Indikator Kontruks	**VIF**
KJ1	3.522
KJ2	1.715
KJ3	2.082
KJ4	3.621
KJ5	1.938
KS1	4.797
KS2	3.430
KS3	3.103
KS4	2.230
KS5	3.978
MB1	4.745
MB2	3.981
MB3	2.593
MB4	3.051

MB5	2.445

Sesuai tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing indikator konstruk bernilai lebih kecil dari 10,00 sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas antara konstruk penelitian yang dianalisis.

Uji koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,751	0,745
Motivasi Berprestasi	0,248	0,240

Nilai R2 untuk variabel Kinerja adalah 0,751, dengan R2 Adjusted sebesar 0,745. Ini berarti bahwa sekitar 75,1% variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Nilai R2 yang tinggi (lebih dari 0,70) menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel Kinerja.

Sementara itu, nilai R2 untuk variabel Motivasi Berprestasi adalah 0,248, dengan R2 Adjusted sebesar 0,240. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 24,8% variasi dalam Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R2 yang lebih rendah ini menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang cukup, namun tidak terlalu kuat untuk variabel Motivasi Berprestasi.

Validity and Reability

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Variabel dan Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.865	0.873	0.903	0.653
Kompetensi	0.915	0.916	0.937	0.747
Motivasi Berprestasi	0.887	0.904	0.916	0.687

Sumber: Pengolahan data kuesioner Dewan Perwakilan Rakyan Daerah Kabupaten Lamandau, 2024.

Sesuai tabel 6 ini, Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing konstruk menunjukkan konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk konstruk tersebut. Nilai yang tinggi (umumnya di atas 0,7) menunjukkan bahwa indikator dalam setiap konstruk konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Pada tabel ini, *Kinerja* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, *Kompetensi* sebesar 0,915, dan *Motivasi Berprestasi* sebesar 0,887, yang semuanya memenuhi syarat untuk konsistensi internal yang baik.

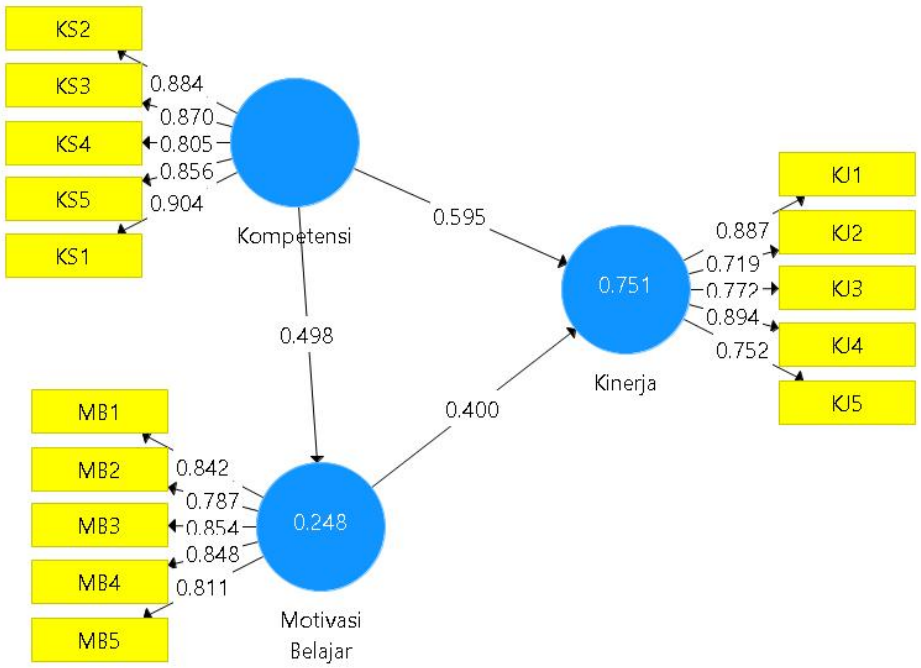
Selanjutnya, nilai rho_A dan Composite Reliability juga memberikan informasi tentang reliabilitas konstruk. Kedua nilai ini harus berada di atas 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas yang memadai. Berdasarkan tabel, *Kinerja*, *Kompetensi*, dan *Motivasi Berprestasi* masing-masing memiliki nilai rho_A sebesar 0,873, 0,916, dan 0,904, serta nilai Composite Reliability sebesar

0,903, 0,937, dan 0,916. Semua nilai ini berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

AVE (Average Variance Extracted) digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi dan mampu menjelaskan varians konstruk tersebut. Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5 untuk menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Pada tabel ini, *Kinerja* memiliki nilai AVE sebesar 0,653, *Kompetensi* sebesar 0,747, dan *Motivasi Berprestasi* sebesar 0,687, yang semuanya berada di atas ambang batas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik.

Secara keseluruhan, hasil dalam tabel ini menunjukkan bahwa konstruk *Kinerja*, *Kompetensi*, dan *Motivasi Berprestasi* memiliki reliabilitas dan validitas yang memadai. Nilai-nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator dalam setiap konstruk konsisten dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik.

Outer Model dan Inner Model



Gambar 2. Model Persamaan Outer Model dan Inner Model

Dari gambar di atas bisa kita lihat bahwa *Kompetensi* memiliki koefisien jalur sebesar 0,595 terhadap *Kinerja*. Ini menunjukkan bahwa *Kompetensi* memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap *Kinerja*. Artinya, semakin tinggi *Kompetensi*, maka semakin tinggi pula *Kinerja* yang dihasilkan.

Motivasi Belajar memiliki koefisien jalur sebesar 0,498 terhadap *Kompetensi*. Ini mengindikasikan bahwa *Motivasi Belajar* memiliki pengaruh positif terhadap *Kompetensi*, meskipun pengaruhnya tidak sekuat pengaruh *Kompetensi* terhadap *Kinerja*. Hal ini berarti peningkatan dalam *Motivasi Belajar* dapat meningkatkan *Kompetensi* seseorang.

Motivasi Belajar juga memiliki koefisien jalur sebesar 0,400 terhadap *Kinerja*. Ini menunjukkan bahwa *Motivasi Belajar* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja*, meskipun

pengaruhnya lebih lemah dibandingkan dengan pengaruh *Kompetensi* terhadap *Kinerja*. Dengan kata lain, peningkatan dalam *Motivasi Belajar* berkontribusi pada peningkatan *Kinerja*, namun tidak sekuat pengaruh *Kompetensi*.

Kompetensi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap *Kinerja*, diikuti oleh *Motivasi Belajar*. Sementara itu, *Motivasi Belajar* juga berkontribusi terhadap peningkatan *Kompetensi*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *Kinerja*. Hasil ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana setiap konstruk saling berkaitan dalam model dan bagaimana masing-masing konstruk mempengaruhi variabel lainnya

Uji t statistik

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original	t-statistik	P-Value	Keterangan
H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai	0,091	6,515	0,000	H1 diterima
H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai	0,115	4,331	0,000	H2 diterima
H3: Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai	0,082	4,837	0,000	H3 diterima

Sesuai Tabel 7 tersebut dapat teridentifikasi hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. **Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**
   Dari hasil uji, diperoleh nilai *t-statistik* sebesar 6,515 dan *P-Value* sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Karena nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerjanya.
2. **Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai**
   Nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 4,331 dengan *P-Value* 0,000. Sama seperti H1, nilai *P-Value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan signifikansi pengaruh, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai; artinya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai.
3. **Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai**
   Nilai *t-statistik* yang dihasilkan adalah 4,837 dan *P-Value* sebesar 0,000. Dengan *P-Value* di bawah 0,05, H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin baik kinerja pegawai.

Uji *Inderect Effect* (Uji Tidak Langsung)

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Jalur Pengaruh Tidak Langsung	Original	T-statistik	P-Value
Kompetensi → Motivasi Berprestasi → Kinerja Pegawai	0,078	2,545	0,000

Nilai standar deviasi dari pengaruh ini adalah 0,078, yang menunjukkan tingkat variasi atau penyebaran data hasil pengujian. Standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cenderung konsisten. Nilai T-Statistik sebesar 2,545 mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, karena nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 1,96 yang umum digunakan dalam penelitian untuk menentukan signifikansi pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai P-Value yang tercatat sebesar 0,000 memperkuat temuan ini, karena P-Value yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap motivasi dalam model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, maka secara tidak langsung akan meningkatkan motivasinya, yang relevan dan signifikan dalam konteks penelitian ini.

Pembahasan hasil analisis penelitian

Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti Kompetensi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai sekertariat di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lamandau. Hasil Kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Di lingkungan kerja DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah), pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi ini meliputi pemahaman mendalam tentang prosedur administrasi pemerintahan, kemampuan berkomunikasi, analisis kebijakan, serta keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif dan terkadang penuh tekanan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa besar kompetensi dapat memengaruhi kinerja antara lain adalah tingkat pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang diterima, serta pengalaman kerja. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan telah mengikuti berbagai program pelatihan biasanya memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas mereka

Faktor lain yang turut berperan adalah lingkungan kerja yang mendukung dan pemberian feedback yang konstruktif. Lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk mendapatkan umpan balik dari pimpinan maupun rekan kerja dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja sangat kuat (Dina Rande ,2016)

Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti Kompetensi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai sekertariat di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lamandau. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi karena kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami tujuan pekerjaan dan bagaimana kontribusi individu berdampak pada pencapaian tersebut. Pegawai yang merasa

kompeten dalam tugas mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai prestasi karena mereka memiliki keyakinan diri dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil. Keyakinan ini, yang dikenal sebagai self-efficacy, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi berprestasi, seperti yang dijelaskan oleh teori motivasi dari Bandura (1977). Ketika pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, mereka cenderung lebih terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mencari kesempatan untuk membuktikan kemampuan mereka.

Beberapa faktor yang memengaruhi bagaimana kompetensi dapat mendorong motivasi berprestasi antara lain adalah budaya organisasi, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan atas prestasi. Budaya organisasi yang mendukung pencapaian individu dan menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka. Menurut teori motivasi prestasi dari McClelland (1961), individu dengan dorongan berprestasi tinggi akan termotivasi jika mereka melihat peluang untuk berkembang dan menerima pengakuan atas usahanya.

Selain itu, faktor penghargaan dan apresiasi juga berperan penting. Apabila pegawai kompeten merasa bahwa prestasi mereka dihargai melalui pengakuan atau insentif, mereka akan termotivasi untuk terus berprestasi dan mencapai target yang lebih tinggi. Sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan motivasi berprestasi, karena pegawai yang kompeten merasa bahwa upaya mereka diakui dengan objektif.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi secara simultan. Artinya, semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar pula motivasi berprestasi yang dimilikinya. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kompetensi dapat diinterpretasikan sebagai dorongan untuk meningkatkan motivasi berprestasi (Anyndia 2024)

Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai karena motivasi berprestasi mendorong individu untuk berusaha lebih keras, mencapai tujuan, dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Pegawai yang termotivasi berprestasi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil yang optimal, baik untuk kepuasan pribadi maupun untuk memenuhi harapan organisasi. Teori motivasi dari McClelland (1961) menyatakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan berusaha untuk mengatasi tantangan, mencapai standar yang lebih tinggi, dan mencari umpan balik untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih baik karena pegawai yang termotivasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada cara untuk melakukannya dengan lebih efisien dan efektif.

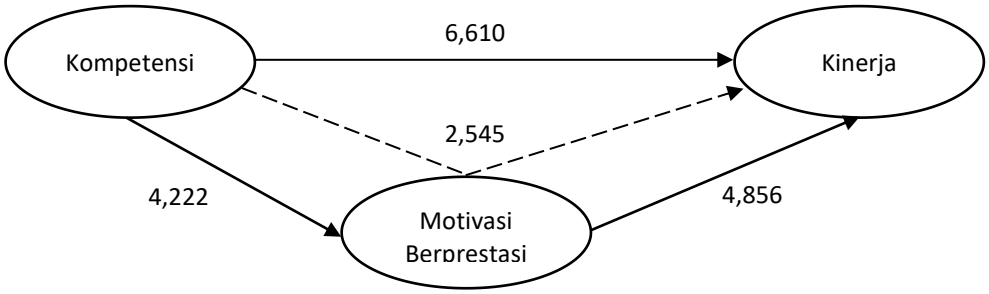
Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja pegawai antara lain adalah tujuan yang jelas, umpan balik, dan lingkungan kerja yang mendukung. Tujuan yang jelas dan spesifik memberikan pegawai arah yang tepat dalam bekerja, serta meningkatkan komitmen mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Locke dan Latham (2002), tujuan yang terukur dan menantang dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan, pada gilirannya, kinerja. Umpan balik yang konstruktif juga penting dalam meningkatkan kinerja, karena memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai untuk memperbaiki diri dan mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kepemimpinan yang efektif, dukungan rekan kerja, dan penghargaan atas pencapaian, juga dapat memperkuat hubungan

antara motivasi berprestasi dan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan yang positif lebih cenderung untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik. Keterkaitan ini juga diperkuat oleh teori motivasi Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, sangat berpengaruh dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan (Kurniasih et al.,2023).

Hasil Analisis Tidak Langsung



Gambar 3. Hasil Analisis Tidak Langsung

Keterangan:

——————→ = Jalur langsung

– – – – – – – – → = Jalur tidak langsung

Gambar tersebut menggambarkan hubungan antara variabel Kompetensi, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja dalam bentuk diagram jalur. Dalam diagram ini, garis tidak terputus menunjukkan pengaruh langsung antara variabel, sementara garis putus-putus menunjukkan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan diagram, Kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja, yang ditunjukkan oleh garis tidak terputus dari Kompetensi ke Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 6,610. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin besar pula peningkatan kinerja mereka secara langsung. Selain itu, Kompetensi juga memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi Berprestasi, yang ditunjukkan oleh garis tidak terputus dari Kompetensi ke Motivasi Berprestasi dengan nilai koefisien 4,222. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, Motivasi Berprestasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 4,856. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi yang tinggi pada pegawai akan meningkatkan kinerja mereka, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain pengaruh langsung, diagram ini juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara Kompetensi dan Kinerja melalui Motivasi Berprestasi, yang ditandai dengan garis putus-putus dan nilai koefisien sebesar 2,545. Pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak hanya berdampak pada Kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Motivasi Berprestasi. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi, yang pada akhirnya turut berkontribusi pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, diagram ini menggambarkan bahwa Motivasi Berprestasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kompetensi dan Kinerja, memperkuat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari 3 hipotesis di penelitian ini dapat diterima, sebagai berikut:

1 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan Kompetensi memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lamandau.
2 Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap Motivasi Berprestasi .
3 Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerjas secara positif dan signifikan. Hal ini mempunyai arti bahwa Motivasi Berprestasi memberikan kontribusi yang kuat dalam Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan rakyat daerah Kabupaten lamandau.

Berdasarkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan Kompetensi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi Berprestasi mampu memediasi pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja Pegawai. Artinya Motivasi Berprestasi yang diajukan sebagai variabel perantara antara Kompetensi dan kinerja Pegawai memberikan kontribusi yang kuat. Kompetensi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja. Artinya Kompetensi mempunyai kontribusi yang kuat terhadap kinerja Pegawai.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Refika Aditama.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Arif, Andi Muhamad, et al (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang.

Ariyani, Ria Padma Nur, et al (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara.

Farida, S.I, Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016) Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi da Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan,* Volume 46, Nomor 1, Mei 2016, Halaman 121-134.

Foster, B. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ilyas, Yaslis. (2001). Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI

Karmil, Nyla & Kadarusman (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten pasuruan.

Karyono, Slamet (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif dan Normatif Serta Berkelanjutan dengan Mediasi Motivasi Intrinsik.

Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Kuswanti, Meisy., Purnamasari, Endah Dewi & M. Kurniawan DP (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 2 No. 4 Oktober 2021.

Mukti, Praja Wisnu, et al (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Journal of Management & Business.

Napitupulu, Paimin. 2014. *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumni.

Nurbiyati, Titik (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening. Jurnal Kajian Bisnis.

Nugrohowati, Mariana & Susilowati, Yeye (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Afektif, Berkelanjutan, Normatif Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru.

Nur, Gusmartia & Sjahruddin Herman (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pane, Sri Agustina & Fatmawati (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PegawaiPada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017.

Parinding, Roberto Goga (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2 Agustus 2017.

Ria Padma Nur Ariyani; Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara.

Robbins Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Refika Aditama,

Siagian, S., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia, Jakarta. Bumi Aksara,.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES

Siregar, Hasroito, et al (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 5 No. 2 November 2020.

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Supomo, B., & Indriantoro, N., 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakara; Penerbit BFEE UGM.

Sutrisno, E., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta. Pranada Media Group.

Sutrisno, E., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafranuddin, Rizky Aulia Hidayah (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 02, Nomor 03, Bulan Juni 2019.

Umar, Muhamad Akbar, et al (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo. (2017). Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis. Jakarta : Rajawali Pers, 2017

Widodo. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Klaten: Lakeisha.