

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Penulis:

Rina Masruroh¹
Munir Nur Komarudin²
Empat Fatimah³

Afiliasi:

Universitas
Kuningan^{1,2,3}

Korespondensi:

Rina.masruroh@uniku.
ac.id

Histori Naskah:

Submit: 27-01-2023
Accepted: 02-03-2023
Published: 05-03-2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya di BAPENDA Kabupaten Kuningan dengan menggunakan variabel mediasi yaitu motivasi. Penelitian ini menggunakan 39 sampel responden pegawai BAPENDA Kabupaten Kuningan dengan menggunakan metode survei eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (kuesioner). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi dan pasth analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi yang artinya motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kata kunci: Kinerja pegawai, kompetensi, motivas

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu dijaga, diperhatikan dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang optimal terhadap organisasi.

Kinerja (*Performance*) menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*Job requiment*). Kinerja karyawan tidak selalu baik-baik saja, selalu ada karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya mengalami kendala entah itu dalam penguasaan masalah atau dalam hal keterampilan dalam bidang pekerjaan yang sedang karyawan kerjakan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk memfasilitasi karyawannya agar bekerja secara optimal.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kompetensi dan motivasi yang harus dimiliki setiap pegawai pada perusahaan. Salah satu kebutuhan yang diperlukan perusahaan atau organisasi adalah kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).

Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah dan keterampilan sikap yang dapat diukur dan ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau yang berprestasi. Kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkuantitas dan

berkualitas baik juga bagi perusahaan, sehingga nama perusahaan akan mendapatkan nilai baik dimata masyarakat. Adapun Motivasi yang dimaksud dalam dunia kerja, yakni suatu keadaan dalam diri (*internal state*) mendorong seseorang untuk melakukan, berfikir serta bersikap tertentu. Menurut Siagian (2019) bahwa setiap organisasi juga perlu untuk merumuskan usaha-usaha yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas sasaran yang dimiliki, yakni melalui pemberian motivasi.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan BAPENDA Wilayah Kabupaten Kuningan Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		Kinerja (%)	
2018	40	83,375	Baik
2019	42	88,255	Baik
2020	39	84,089	Baik

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)

Dari tabel 1.2 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja dari 3 tahun kebelakang masih menunjukkan hasil yang belum optimal sehingga perusahaan perlu adanya peningkatan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2018- 2020 Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) wilayah kabupaten kuningan masih memperoleh hasil yang naik turun. Hal ini apabila dibiarkan akan sangat tidak baik bagi perusahaan. Sehingga perlu adanya peningkatan agar memperoleh hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti hasil penelitian Aditya, Andini dan Sa'adah (2021) bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Nirmah dan Mustichah (2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan serupa diungkapkan oleh Fahlevi (2021) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja, Hal berbeda diungkapkan oleh Sutomo (2018) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena gap dan *reserch gap* yang sudah dipaparkan peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul 'Efek Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kuningan'.

Studi Literatur

Kinerja

Kinerja pegawai dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *job performance atau actual performance atau level of performance*, diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tidak dihasilkan dari karakteristik individu tetapi merupakan perwujudan dari karya nyata. Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2014) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zainun (2007) menyatakan bahwa kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi karenanya banyak akibat-akibat yang tidak menguntungkan organisasi disebabkan karena adanya semangat kerja yang rendah, akibat-akibat itu umpunya terjelma dalam berbagai bentuk

tindakan dan perbuatan yang merugikan seperti pemogokan, keterlambatan dan kelalaian kerja, ketidakhadiran dalam jam-jam kerja dengan tingkat absensi yang cukup tinggi. Bahkan ada juga yang muncul dalam bentuk permintaan berhenti, pindah dan lain-lain. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Beberapa indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2007) adalah:

1. Kualitas (mutu); Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah); Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu; Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas; Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang dan teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.
5. Efisiensi; Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biayaserendah mungkin.

Kinerja menurut prawirosentono dalam sutrisno (2018) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal ini memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai memiliki komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atasketerampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut McClelland (2018) mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan demikian, kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan dari tugasnya dapat tercapai dengan baik.

Menurut Wibowo (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keterampilan
2. Pengalaman
3. Karakteristik kepribadian
4. Motivasi
5. Isu emosional
6. Kemampuan intelektual
7. Budaya organisasi

Indikator kompetensi menurut Ruky (2017) adalah:

1. Karakter pribadi (traits)
2. Konsep diri (self concept)
3. Pengetahuan (knowledge)
4. Keterampilan (skill)
5. Motivasi kerja (motives)

Menurut Wibowo (2016) adapun indikator kompetensi terdiri dari :

1. Keterampilan (skill)
2. Pengetahuan (knowledge)
3. Konsep diri
4. Sifat (trait)
5. Motif

Motivasi

Motivasi menurut Wibowo (2016) adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, menurut Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Rivai (2014) dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan demikian, motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk mendorong seseorang supaya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sutrisno (2011), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya:

1. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat dimiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa

Indikator motivasi menurut Bangun (2012) adalah:

1. Intrinsik
 - a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
 - b. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap restasi kerja.
 - c. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini perusahaan dapat melakukannya dengan menyelenggarakan

pendidikan dan pelatihan.

2. Ekstrinsik

- a. Keamanan, ditunjukkan dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- b. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sutomo (2018), Fahlevi (2021), Aditty dkk (2021), Cahyono dkk (2021), Nirmah dan Mustichah (2021) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mendorong seseorang melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien sesuai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pemberian motivasi yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi yang berkualitas dan berkompeten. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evelin dkk (2018), Fahlevi (2021) Ardiana dkk (2021) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi.

H₂ : Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi sebagai variabel mediasi

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan, menyelesaikan dan menghentikan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Hal ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan Aditty dkk (2021), Evelyn dkk (2018), Fahlevi (2021), Ardiana dkk (2021), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang supaya menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahlevi (2021), Ardiana dkk (2021), bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

H₄ : Terdapat Pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut. menurut Faisal (2007)

explanatory survey yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel antededen apa saja yang mempengaruhi) terjadinya sesuatu gejala atau kenyataan sosial tertentu. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiono (2018) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

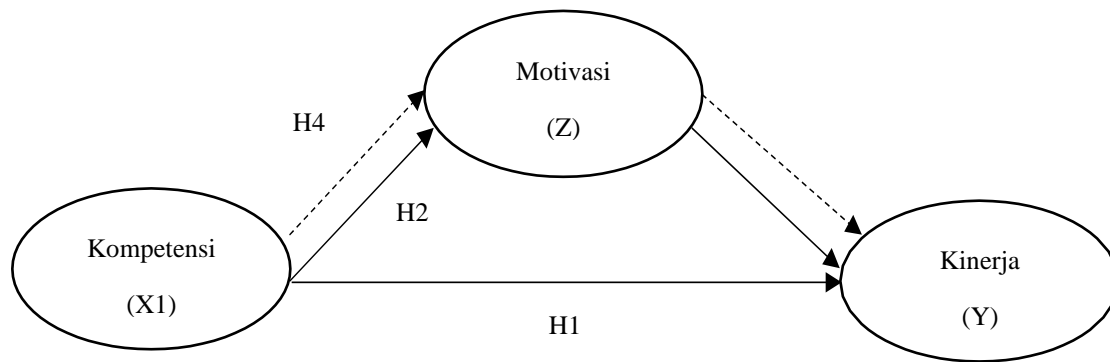
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan yang berjumlah 39 orang. Jenis teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kuningan yang berjumlah 39 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner atau angket. Menurut Sugiono (2018) Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberiseperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Analisis data menggunakan *path analysis*. *Path analysis* menurut Sugiono (2018) adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variable dengan variable lainnya. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji f dan uji t. Menurut Sugiono (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Sementara Uji F menurut Ferdinand (2013) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh hasil uji validitas seluruh item pernyataan dalam variabel *kompetensi* (X1), variabel *motivasi* (Z) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Rhitung > Rtabel dan nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's alpha	Batas r
Kompetensi	0,75	0,60

Motivasi	0,73	0,60
Kinerja	0,85	0,60

Koefisien Jalur

Koefisien Jalur Model 1

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien Jalur model 1 diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.277	.257	4.11007

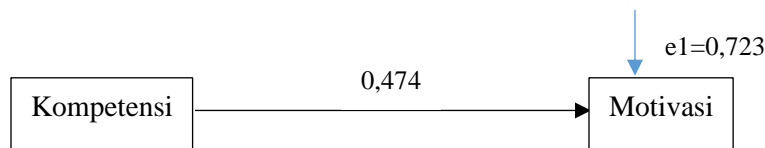
a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.079	5.041		4.318	.000
	Kompetensi	.247	.071	.474	3.752	.008

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan output regresi model 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 atau <0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pegawai. Adapun kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $(0,474)^2 \times 100\%$ yaitu sebesar 22,46% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Koefisien jalur model 1

Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien Jalur model 2 diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.485	.455	4.05655

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

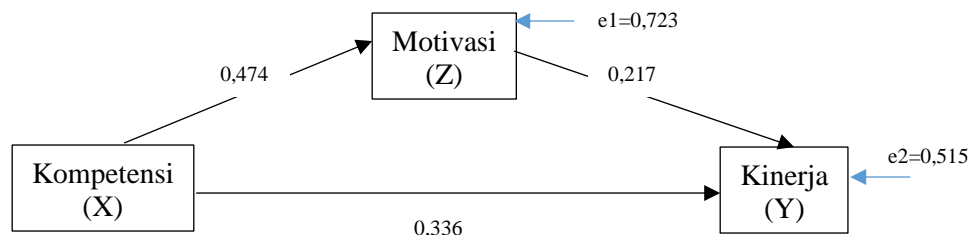
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.548	7.113		2.227	.021
	Kompetensi	.328	.160	.336	2.048	.048
	Motivasi	.158	.060	.217	2.715	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output regresi model 2 diperoleh nilai signifikansi kompetensi dan motivasi <0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun kontribusi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,5% dan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Koefisien jalur model 2

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,336, dengan pengaruh tidak langsung nya adalah sebesar $(0,474 \times 0,217) = 0,102$. Maka pengaruh total kompetensi terhadap kinerja adalah $0,336 + 0,102 = 0,438$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi bukan merupakan variabel mediasi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab nya akan dapat meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan, demikian juga sebaliknya apabila pegawai bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya maka motivasi kerjanya juga akan rendah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan kompetensi yang sesuai akan lebih memudahkan pegawai dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, keyakinan akan kemampuan melaksanakan tugas pun akan meningkat serta kemampuan dalam menyesuaikan dengan perubahan yang ada akan lebih mudah, hal itu lah yang akan mendorong motivasi pegawai menjadi meningkat dengan adanya kompetensi yang sesuai. menurut Desler (2016, 20). Kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas. Penelitian lain menunjukkan hasil yang sama bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Aditty dkk, 2021; Cahyono dkk, 2021; Sutomo, 2018; Fahlevi, 2021).

Selanjutnya motivasi juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Baskoro, dkk (2012) menyebutkan bahwa motivasi dapat daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fahlevi (2021), Evelyn (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Menurut Soetrisno & Gilang, (2018) kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin/pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi. Menurut Faruk (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) yang

menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik, terbukti dalam hasil penelitian ini bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aditya dkk (2021), Cahyono dkk (2021), Nirmah dan Muslichah (2021) dan Fahlevi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai dapat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai tanpa melalui perantara motivasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Aditya dkk (2021), Cahyono dkk (2021) dan Fahlevi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi berpengaruh tidak langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aditya, A. d. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen dan Kewirausahaan*
- Ardiana, R. d. (2021). Effect of Principal Leadership School Culture and Pedagogic Competence Through Work Motivation on Teacher Performance . *Jurnal UNES*.
- Augusty, Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012*
- Buchari, Zainun. 2007. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.
- Cahyono Orbaningsih, d. W. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi. *Riset Mahasiswa Manajemen*.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10. Jakarta: PT Indeks .
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Evelyn, M. d. (2018). Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms Kenya. *of Human Resource management*.
- Fahlevi. (2021). Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in a private Hospital Indonesia . *Eart and Environment Science*.
- Faisal, Sanapiah. 2007, Format-Format penelitian Sosial, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Faruk. (2021). pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja melalui proposionalisme karyawan PT. Angkasa pura i surabaya. 11(April), 173–190.
- Febriani Wahidatun Nirmah , Muslichah (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. *I N O V A S I - 17 (1), 2021;* <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Bumi Aksara.

- McClelland David C. 2018. *Entrepreneur Behaviour and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society*
- Robbins Stephen P. and A Judge Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 17. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutomo, R. d. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru dimediasi Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Guru SMA Negeri Se-Kota Tegal. *Budimas*, 02.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers