



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14206-14215

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kab. Karawang

Ricky Valiant Kusuma<sup>1✉</sup>, Evi Selvi<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [rickyvaliant20@gmail.com](mailto:rickyvaliant20@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kompetensi merupakan hal yang penting diperhatikan di dalam pekerjaan, meninjau kompetensi sebagai kesatuan pengetahuan, keterampilan, pengalaman yang dimiliki pegawai sebagai modal kerja. Selain itu, modal kerja lainnya ialah motivasi, dimana motivasi diartikan sebagai aspek pendorong dari dalam diri pegawai guna melakukan pekerjaan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sirnabaya serta memakai metode kuantitatif deskriptif dengan metode pengambilan data yang berasal dari kuesioner yang disebar. Dari penelitian ini didapatkan hasil kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan besaran pengaruh 45,6% dan pengujian hipotesis dengan Uji F dan Uji T menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif simultan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Kinerja.*

### Abstract

Competency is an important thing to pay attention to in work, reviewing competency as a unity of knowledge, skills and experience that employees have as working capital. Apart from that, another working capital is motivation, where motivation is defined as the driving aspect within the employee to carry out work according to the conditions that have been set. This research was conducted at the Sirnabaya Village Office and used descriptive quantitative methods with data collection methods originating from distributed questionnaires. From this research, it was found that competence and motivation had a positive effect on performance with an influence size of 45.6% and hypothesis testing using the F Test and T Test showed that the variables of competence and motivation had a simultaneous positive effect on performance.

Keywords: *Competence, Motivation, Performance.*

## PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah yakni gabungan individu yang ditunjuk secara spesifik untuk menjalankan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan pada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah bisa dicapai ketika mampu mengolah, menggerakkan serta memakai sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Fungsi manusia pada instansi sebagai pegawai menduduki peranan penting yang memutuskan karena hidup matinya sebuah instansi pemerintah semata-mata bergantung kepada sumber daya manusia (Sabela, 2023).

Pegawai didefinisikan menjadi sumber daya manusia yaitu modal pertama yang perlu dimiliki oleh sebuah instansi juga sebuah lembaga, maka dari itu penataan harus dibuat secara efektif dan efisien. Setiap instansi yang melayani pelayanan (Service) baik berbentuk produk barang atau jasa perlu melihat kualitas pelayanan sehingga semua pegawai didorong untuk mempunyai kompetensi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Pada situasi seperti ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran sangat penting untuk menggunakan serta menumbuhkan sumber daya yang dimiliki, sehingga sebuah instansi / organisasi bisa melayani pelayanan publik bersamaan dengan perkembangan keinginan masyarakat (Widiati, 2021).

Oleh karena itu, dalam menciptakan kinerja yang baik maka, diperlukan kompetensi khusus dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan. Sejalan dengan itu sebagaimana menurut William dalam (Kurth et al., 2015) bahwasanya kompetensi mencerminkan apa yang bisa dijalankan pegawai yang melingkupi gabungan motif, karakter serta pandangan seseorang dan fungsi sosial, keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi dikembangkan untuk mengembangkan karir, adapun pengukuran kompetensi untuk mengetahui efektivitasnya dalam bekerja.

Kompetensi dalam kinerja merupakan hal yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilannya pada bidang tertentu. Hal ini berguna mengenali tiap divisi kerja lebih memahami kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai yang ada pada divisi kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus bisa membuat perencanaan peningkatan kompetensi pegawai agar organisasi mempunyai kesiapan pegawai yang bisa menjalankan tugas dan peranan organisasi. Salah satu bentuk peningkatan tersebut mempunyai hubungan dengan pengembangan kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan serta sifat perilaku untuk pegawai di tiap bagian kerja (Maulana & Tumanggor, 2023). Adapun hal lain yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Meninjau manusia sebagai makhluk yang kompleks dengan latar belakang beragam, unik, paling rentan, murni dan sukar diperkirakan. Dalam kesatuan organisasi maupun Perusahaan tentunya terdapat berbagai macam karakter yang beragam hal ini dilandasi oleh latar belakang yang berbeda. Setiap organisasi maupun

Perusahaan mengharapkan karyawannya tidak hanya mampu bekerja secara giat lebih dari itu mereka mengharapkan kinerja yang baik untuk menunjang hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan dalam Amellya et al., (2022) Motivasi kerja mendukung daya bergerak yang membentuk kemahiran kerja pegawai agar mereka ingin bekerja sama yang efektif serta menyatu dengan semua daya upayanya dalam menggapai kepuasan serta adanya dorongan motivasi maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan. Untuk itu penting sekali Perusahaan maupun organisasi mengidentifikasi mengenai aspek yang berpengaruh pada motivasi pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat ditingkatkan sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan melalui kinerja dengan motivasi yang tinggi.

Instansi pemerintah desa adalah bagian yang tidak terlepas dari berjalannya sistem pemerintahan di Indonesia. Lingkup pemerintahan desa berada pada tingkatan yang paling dekat dengan masyarakat, sebagaimana di gambarkan dalam sistem birokrasi instansi pemerintahan desa berada pada tingkatan terendah setelah provinsi, kabupaten, kecamatan dan desa. Desa Sirnabaya yakni salah satu dari 298 desa yang berada di Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, sebagaimana tugas dan aktivitas operasionalnya berupa kegiatan pelayanan masyarakat yang berkenaan dengan pengadministrasian, pemberdayaan masyarakat, Pembangunan dan menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana mestinya. Di kantor desa ini masih banyak ditemukan pegawai dengan kinerja dan produktivitas yang minim sehingga mempengaruhi hasil pada pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Untuk mengoptimalkan setiap tujuan yang telah ditetapkan, lebih lanjut pegawai pada instansi pemerintah desa memiliki kompetensi yang cukup mumpuni dalam bekerja begitu juga dengan motivasi sehingga mampu memaksimalkan kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun faktanya hari ini, masih banyak sekali perangkat maupun pegawai desa yang bekerja tidak sejalan dengan kompetensi yang dimilikinya, hal ini lah yang mempengaruhi pencapaian target, selain daripada kompetensi hal lain yang mempengaruhi juga ialah motivasi diri dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Amellya et al., (2022) bahwasanya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, melalui penelitian ini akan mengkaji mengenai Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kab. Karawang.

### Kompetensi

Kompetensi menurut Otto dalam Mulang (2023) mendefinisikan kompetensi yakni sebuah karakter dasar dari pekerja yang mengharuskan membagikan kinerja terbaik pekerjaan, peran, atau kondisi khusus. Keterampilan ialah keadaan seseorang dalam

melakukan sesuatu, kompetensi menandakan keterampilan atau pengetahuan yang diidentitaskan melalui pengalaman di suatu aspek khusus yang terutama perlu dimiliki oleh pegawai untuk menaikkan kinerjanya. Komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009) terdapat lima aspek, antara lain :

1. *Motives*
2. *Traits*
3. *Self concept*
4. *Knowledge*
5. *Skill*

Motivasi

Menurut Kamaroellah (2014) motivasi yakni metode pencampuran alasan seseorang yang berupa dorongan dalam berkepribadian serta bekerja seperti dengan kemauanya dalam memenuhi kebutuhannya diakibatkan dari perolehan upah, kekerabatan manusia, kesenangan serta saling kebersamaan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan.

Motivasi pada kehidupan sehari-hari memiliki pemahaman yang berupa-rupa baik yang berhubungan dengan sikap seseorang ataupun perilaku organisasi. Namun semua pemahaman motivasi yakni aspek yang penting pada diri manusia. Landasan utama implementasi motivasi pada seseorang pemimpin yaitu pengertian dan atensi terhadap perilaku seseorang yang dipimpinnya menyerupai sebuah aspek penentu keberhasilan organisasi.

Bersumber pada Rivai (2009, hlm. 838) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada motivasi, diantaranya :

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja .

sebagian faktor lain yang berpengaruh ialah, rasa aman ketika bekerja, pendapatan yang adil serta kompetitif, lingkungan kerja yang nyaman, *reward* dan perlakuan yang adil.

Kinerja

Menurut Fahrozi Hardi (2022) Kinerja yaitu arti dari bahasa Inggris, performance atau job performance sedangkan dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance. Kinerja dalam bahasa Indonesia diartikan prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja dimaksudkan sebagai ibarat kapastias yang dilandaskan berdasarkan pengetahuan, perilaku, keterampilan serta motivasi dalam mendapatkan sesuatu. Prestasi kerja didefinisikan sebagai sebuah perolehan persyaratan pekerjaan khusus yang hasilnya secara

langsung bisa tergambarkan melalui output yang didapati baik kuantitas maupun tarafnya. Sebaliknya menurut Cahyono (2023) Kinerja yakni Perilaku, Performa, Prestasi, atau daya kerja dari sebuah organisasi ataupun seseorang yang dapat diperlihatkan secara asli dan bisa dinilai. Sehingga bisa dikatakan jika kinerja merupakan prestasi kerja baik secara kemampuan serta kuantitas yang berdasarkan pada prestasi kerja yang dikerjakan dengan landasan pedoman pada hal-hal yang ditentukan.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016) antara lain :

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah metode kuantitatif deskriptif. Dimana, data diperoleh melalui kuesioner yang disebar dengan pernyataan yang berkenaan dengan variabel penelitian dengan tujuan menilai sikap jawaban responden dengan penilaian memakai skala likert 1-5. Data yang didapati berupa angka statistic yang diolah dengan *software* SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	37 Responden	100%
Perempuan	7 Responden	
Total	44 responden	100%
<b>Usia</b>		
21-25 th	1	2,3%
26-30 th	4	9%%
31-35 th	6	14,7%
36-40 th	10	23%
41-45 th	9	20%
>46 th	14	31%
Total	44 Responden	100%

Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Pada Gambar 1. profil responden menandakan karakteristik pegawai desa yang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu dari 44 responden 37 diantaranya merupakan responden laki-laki. Dan responden berada pada berbagai rentang usia dari 21 tahun hingga

> 46 tahun yang mana responden didominasi oleh rentang usia > 46 tahun. Responden merupakan pegawai kantor desa sirnabaya yang berada pada berbagai bidang pekerjaan yaitu dari kepala desa hingga kepala dusun dan staff.

#### Analisis Deskriptif Penelitian

Bersumber pada hasil pengujian data pegawai pada setiap item pernyataan kuesioner yang disebar yang akhirnya dihitung dengan SPSS 25. Memperlihatkan hasil pada nilai *loading factor* item tertinggi pada kuesioner variabel  $X_1$  (Kompetensi) sebesar 4,84 Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam menjalankan peran sebagai pegawai kantor desa. Yang mana, pegawai desa bekerja dengan dasar pengetahuan yang cukup untuk menunjang aktivitas kerjanya. Searah dengan itu sama dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Pertiwi & Novi Yanti, 2024), bahwasanya pengetahuan sebagai indikator kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perihal ini dibuktikan dengan kompetensi akan menghasilkan kinerja yang sebanding ketika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi.

Adapun besaran nilai *loading factor* tertinggi pada variable  $X_2$  ( Motivasi) sebesar 4,66 yaitu dengan pernyataan Saya bekerja berdasarkan keinginan dari diri sendiri dalam melengkapi kebutuhan. Yang artinya pegawai bekerja dengan landasan motivasi akan pemenuhan kebutuhan diri Sejalan dengan itu sebagaimana penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh (Putra et al., 2020), bahwa dorongan diri sebagai indikator motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perihal ini ditandai dengan motivasi kerja menjadi aspek yang penentu untuk menandakan peringkat pencapaian kinerja pegawai. Dan untuk besaran nilai *loading factor* pada item Y (Kinerja) dengan besaran 4,82 yaitu pernyataan Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Para pegawai bekerja sebagaimana SOP yang berlaku sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuningsih & ., 2019), bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai diakibatkan terdapat SOP pekerjaan lebih memudahkan dikerjakan, kesalahan bisa dikurangi serta diberikan efisien durasi waktu sehingga pekerjaan bisa dilakukan sesuai waktu dan sesuai target perusahaan.

Perhitungan regresi linear berganda pada variable kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) dengan perhitungan SPSS antara lain :

Sebagaimana perhitungan dengan SPSS hasil perhitungan koefisien determinasi dan korelasi linear berganda menandakan nilai R sebanyak 0,675 yang memperlihatkan adanya hubungan yang tinggi antara variabel sebagai aspek yang mempengaruhi kenaikan kinerja begitu juga nilai  $R\ 0,675 > 0,50$ .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.429	1.424

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Gambar 2. Koefisien Determinasi

Pada Gambar 2. Nilai R square sebanyak 0,456 atau 45,6% yang artinya bahwa variable kinerja (Y) dipengaruhi oleh variable kompetensi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 45,6% dan sisanya dipengaruhi oleh aspek yang tidak dikaji.

### Pengujian Hipotesis

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.522	.16
	Kompetensi	4.570	.000
	Motivasi	5.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Uji T

Pada Gambar 3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ditunjukkan dengan tabel perhitungan diatas. Diperoleh koefisien regresi bernilai positif dan signifikan variable kompetensi menunjukkan  $\alpha = 0,000$  yang artinya  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} 4.570 > t_{tabel} 2.019$ . Dengan demikian menunjukkan jika kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Atas dasar tersebut H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak . dikatakan kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja serta adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai  $\alpha = 0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5.547 > t_{tabel} 2.019$  dengan demikian menyatakan H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak atau bahwasanya motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Model		F	Sig.
1	Regression	17.153	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Gambar 4 Uji F

Bersumber Pada Gambar 4. bahwasanya bisa ditarik sintesis jika pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menandakan nilai sign. 0,000 yang artinya  $< 0,05$  dan  $F$  hitung 17.153  $>$   $F$  tabel 3.226 sehingga, berdasarkan uji  $F$  menyatakan bahwasanya variable  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel  $Y$ .

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada kajian terhadap Variabel kompetensi ( $X_1$ ) , Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) bahwasanya dapat disimpulkan :

1. Kompetensi, Motivasi dan Kinerja mempengaruhi secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kab. Karawang
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja, hal ini menunjukkan hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak menandakan bahwa ketika motivasi pegawai tinggi kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Bersumber pada uji  $F$  mengatakan bahwasanya Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) membuktikan bahwa ketika kompetensi dan motivasi meningkat kinerja pegawai juga akan meninggi seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya memperoleh beberapa point rekomendasi yang dapat dijadikan saran, diantaranya :

1. Pegawai desa diberikan pelatihan lebih mendalam untuk meningkatkan kompetensi yang menunjang kinerja pegawai.
2. Memberikan penghargaan atau apresiasi yang dapat menumbuhkan motivasi pegawai agar kinerja pegawai juga dapat meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amellya, A., Fitriasuri, E., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Mbia*, 21(1), 2–3. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1667>
- Cahyono, O. E. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI MEDIASI. *Jesya*, 7(2), 1–2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Fahrozi Hardi. (2022). Analisis Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Adhikari*, 2(1), 246–259. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i1.58>
- Kamaroellah, A. (2014). Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain, Teknik

- Meningkatkan Kerja). *Penerbit Pustaka Radja, April 2014 Surabaya, 3*, 112.
- Kurth, J. A., Lyon, K. J., & Shogren, K. A. (2015). Supporting students with severe disabilities in inclusive schools: A descriptive account from schools implementing inclusive practices. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 40*(4), 261–274. <https://doi.org/10.1177/1540796915594160>
- Maulana, I., & Tumanggor, B. F. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Sumber Daya Aparatur, 5*(1), 12–14. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/643>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Hastuti Mulang, 6*(1), 3–4. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Pertiwi, E. G., & Novi Yanti. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 2*(1), 9–15. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1029>
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1*(1), 6–7. <https://ejournal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Sabela, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial, 18*(2), 131–139. <https://ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/view/71>
- Widiati, W. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA INDRASARI KECAMATAN MARTAPURA KABUPATEN BANJAR Widiati. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 6*(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>
- Yuningsih, E., & . A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Xxx. *Jurnal Visionida, 5*(1), 12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>