

**PERAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS MOTIVASI BERPRESTASI**

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2**

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

AJELI RAHMAN

MM. 20402200129

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**PERAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS MOTIVASI BERPRESTASI**

Disusun Oleh:

Ajeli Rahman

NIM. 20402200129

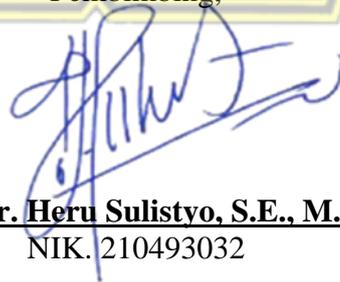
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

Semarang, Mei 2024

Pembimbing,



Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.

NIK. 210493032

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS MOTIVASI BERPRESTASI**

Disusun Oleh:

AJELI RAHMAN

MM. 20402200129

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada tanggal Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.

NIK. 210493032

Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si.

NIK. 210499045

Pembimbing,

Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK. 210492030

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertana tangan di bawah ini:

Nama : Ajeli Rahman
NIM : 20402200129
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**Peran Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi Berprestasi**” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Mei 2024
Saya yang menyatakan,


Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
NIK. 210493032


Ajeli Rahman
NIM. 20402200129

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeli Rahman

NIM : 20402200129

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

PERAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MOTIVASI BERPRESTASI

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Ajeli Rahman

NIM. 20402200129

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah selalu kita panjatkan atas segala limpahan karunia dan kekuatan dari ALLAH SWT kepada kita, dengan penuh rasa syukur karya ilmiah ini bisa saya selesaikan dan saya persembahkan dengan judul “**Peran Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi Berprestasi**” dalam rangka penyelesaian sebagian persyaratan mencapai derajat S2 pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Dalam melakukan penulisan, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan seluruh pihak, secara khusus penulis mengucapkan rasa terimakasih yang mendalam kepada:

1. Pembimbing Sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi Magister Manajemen UNISULLA Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE. M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi MM UNISSULA
3. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE. M.Si Serta Bapak Dr. Budhi Cahyono, SE.M.Si selaku Dosen Penguji
4. Ibundaku tercinta yang selalu jadi pendorong utama dan ladang keberkahan dalam kehidupanku
5. Istri dan anak-anakku tersayang yang menjadi spirit terbesar dan pemberi ide gagasan dalam kehidupanku
6. Serta seluruh teman-teman seperjuangan MM UNISSULA

Penulis menyadari bahwa masih terdapat sangat banyak kekurangan dan kelemahan dalam hasil karya tulisan ini, karena itu berbagai saran perbaikan, kritik dan ide yang membangun selalu penulis harapkan dalam perbaikan kedepan, tiada gading yang tak retak dengan segala kerendahan hati saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Kotawaringin Barat, Mei 2024

Penulis,

Ajeli Rahman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja SDM studi pada organisasi kecamatan di kabupaten kotawaringin barat.

Responden penelitian ini dilakukan pada PNS Kecamatan di Kabupaten Kotawaringin Barat. Dengan pengumpulan data melalui kuisioner secara langsung dan mandiri oleh 87 PNS yang sudah mengabdikan sebagai aparatur pemerintah dengan beragam latar belakang disiplin ilmu. Metode analisis penelitian yang digunakan yaitu teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan dengan program Smart-PLS 3.2.9.

Hasil uji hipotesis dengan Smart-PLS 3.2.9 yang diperoleh menunjukkan bahwa: motivasi berprestasi berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja SDM, kompetensi mempengaruhi kinerja SDM sangat positif dan signifikan, motivasi berprestasi sangat mempengaruhi kompetensi sangat positif dan sangat signifikan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi Berprestasi, Kinerja SDM*



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of achievement motivation and competency on the performance of study human resources in sub-district organizations in West Kotawaringin district.

The respondents for this research were sub-district civil servants in West Kotawaringin Regency. By collecting data through questionnaires directly and independently by 87 civil servants who have served as government officials with various scientific disciplinary backgrounds. The research analysis method used is the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique which is carried out with the Smart-PLS 3.2.9 program.

The results of hypothesis testing with Smart-PLS 3.2.9 obtained show that: achievement motivation has a very significant positive effect on HR performance, competence has a very positive and significant effect on HR performance, achievement motivation has a very positive and very significant effect on competence.

Keywords: Competence, Achievement Motivation, HR Performance



DAFTAR ISI

TESIS	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2. Motivasi Berprestasi	8
2.3. Kompetensi	10
2.4. Model Empirik	14
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1. Jenis Penelitian.....	16
3.2. Variabel dan Indikator	16
3.3. Sumber Data	18
3.4. Metode Pengumpulan Data	18
3.5. Responden.....	18
3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	19
3.6.1. Uji Validitas.....	19
3.6.2. Uji Reliabilitas	19
3.7. Teknik Analisis Data.....	20
3.7.1. Langkah-langkah Analisa PLS	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	22
4.1. Profil Responden.....	22

4.2.	Deskripsi Variabel	23
4.2.1.	Kinerja SDM	24
4.2.2.	Motivasi Berprestasi	25
4.2.3.	Kompetensi.....	26
4.3.	Analisa SEM PLS	27
4.4.	Pembahasan.....	36
4.4.1.	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM	36
4.4.2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja SDM.....	37
4.4.3.	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi.....	38
4.4.4.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kompetensi.....	39
BAB V PENUTUP.....		41
5.1.	Simpulan	41
5.2.	Implikasi Teoritis	42
5.3.	Implikasi Manajerial	43
5.4.	Keterbatasan Studi	43
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang	44
DAFTAR PUSTAKA.....		45
Lampiran 1. Hasil Kuisisioner Responden		48
Lampiran 2 : Daftar Pernyataan.....		49
KUESIONER PENELITIAN		49
I.	Profil Responden.....	49
II.	Daftar Pernyataan Petunjuk:	50

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Hasil Laporan Kinerja Kecamatan	4
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian	17
Tabel 4.1. Profil Responden.....	22
Tabel 4.2. Hasil Indikator Variabel Kinerja SDM	24
Tabel 4.3. Hasil Jawaban Indikator Variabel Motivasi Berprestasi.....	25
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Indikator Variabel Kompetensi.....	26
Tabel 4.5. Composite Reliability	30
Tabel 4.6. Adjusted R-Square	31
Tabel 4.7. Koefisien Jalur	34
Tabel 4.8. Efek Tidak Langsung	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	15
Gambar 4.1 Hasil Olah Data Outer Model.....	28
Gambar 4.2 Validitas Reabilitas Konstruk.....	29
Gambar 4.3 Validitas Diskriminan	29
Gambar 4.4 Outer Model	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi menuntut manusia siap menghadapi perubahan serta persaingan tingkat internasional. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal ini juga dihadapi oleh sebuah organisasi, organisasi memiliki beberapa macam sumber daya sebagai 'input' kemudian dijadikan 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi, metode atau strategi operasional, Sumber Daya Manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Priyono, 2010). Oleh karena itu, peran SDM tidak boleh diabaikan karena mampu menentukan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi. Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN merupakan SDM dan aset pokok penentu keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi pemerintahan. ASN merupakan bagian dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai pemerintah yang terikat dengan perjanjian yang bekerja pada lembaga pemerintahan. ASN memainkan peran yang sangat penting di lembaga. Mereka berperan dalam hal peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja birokrasi merupakan isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja birokrasi dapat berimplikasi secara ekonomi dan politik. Pada dampak ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi bisa

mempengaruhi iklim investasi yang diperlukan dalam akselerasi pembangunan daerah. Sedangkan dari sisi politik, perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Amin, 2020) Kinerja SDM dalam melayani masyarakat akan menentukan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. SDM sebagai pelayan masyarakat wajib sifatnya menyelenggarakan layanan yang mendahulukan kepentingan umum dan mempermudah urusan publik serta memberi kepuasan publik.

Pandangan tentang rendahnya kinerja ASN sering dikaitkan dengan profesionalisme semata. Akan tetapi, rendahnya kinerja ASN juga dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi ASN yang bersangkutan, kompetensi birokrasi merupakan wujud dari kemampuan yang dimiliki oleh ASN dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan bidangnya (Sudarman, 2018). Kompetensi ASN itu terkait dengan apa dan bagaimana yang dapat mereka kerjakan. Kompetensi birokrasi penting dimiliki oleh seorang ASN, karena mereka yang akan menjalankan tugas pemerintahan antara lain: (a) memberikan pelayanan public yang baik, (b) menjalankan roda pemerintahan dengan baik (*Good Governance*), (c) mampu mengimbangi perubahan lingkungan yang begitu cepat (Sudarman, 2018).

Motivasi berprestasi yaitu suatu dorongan dan keinginan dalam diri seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai suatu prestasi serta hasil secara optimal. Dalam teori McClelland menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu

kebutuhan individu. Motivasi berprestasi melibatkan keinginan untuk secara mandiri menguasai objek, ide-ide dan orang lain, dan untuk meningkatkan harga diri seseorang melalui latihan bakat seseorang. McClelland pada teorinya menyatakan motivasi berprestasi seseorang itu berbeda-beda dalam tingkatan sesuai kebutuhannya (Listyanti & Dewi, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Soni Kurniawan & Mona, 2022). Hasil ini berbeda, dengan penelitian motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM (Listyanti & Dewi, 2019)

Penelitian tentang hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan kinerja lebih berdampak ketika menggunakan motivasi yang terkait dengan *ability* dibandingkan dengan motivasi berprestasi. Sehingga temuan ini memberikan dukungan untuk penelitian selanjutnya dalam meneliti dampak motivasi berprestasi terhadap kinerja (Van Iddekinge et al., 2018). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja namun signifikansinya sangat kecil sehingga tidak dapat digeneralisasikan (Apriliana & Nawangsari, 2021) hasil ini berbeda dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, tipe motivasi yang dimiliki individu akan mempengaruhi gaya bekerjanya (Ekundayo et al. 2015).

Kecamatan merupakan organisasi perangkat daerah yang melaksanakan tugas fungsi koordinasi pengelolaan pemerintahan kelurahan dan pemerintahan desa, memimpin pengelolaan tata usaha umum, memajukan

organisasi dan tata kelolanya, membina aparatur dan administratif perangkat kecamatan, kelurahan, dan aparatur pemerintah desa. Begitu besar tugas dan tanggung jawab SDM di kantor kecamatan, maka diperlukan SDM yang memiliki kompetensi kinerja. Kondisi kinerja kecamatan di kabupaten kotawaringin barat dalam 2 (dua) tahun terakhir terlaporkan kurang optimal, dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Table 1.1 Hasil Laporan Kinerja Kecamatan Kabupaten Kotawaringin Barat 2021-2022

Kecamatan	Target Kinerja 2021-2022	Realisasi Kinerja	
		2021	2022
Arut Selatan	100 %	93,88	96,04
Kumai	100 %	95,08	96,88
Kotawaringin Lama	100 %	97,66	98,03
Pangkalan Lada	100 %	96,04	97,09
Pangkalan Banteng	100 %	95,77	95,98
Arut Utara	100 %	94,06	95,55

Sumber: Laporan Realisasi Capaian Kinerja Kecamatan, 2021-2022

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa capaian kinerja seluruh Kecamatan di Kotawaringin Barat belum memenuhi harapan dan target yang ditetapkan dalam rangka mengimplementasikan kesesuaian sasaran kinerja dan mencapai visi misi kabupaten dalam program kepuasan pelayanan publik baik internal maupun eksternal pada kantor pemerintah kecamatan, sehingga berdasarkan gambaran penelitian dan fenomena gap yang ada, penelitian ini akan mengembangkan model peran dari kompetensi dalam meningkatkan kinerja SDM yang ada dengan berbasiskan motivasi berprestasi dengan harapan menjadi perbaikan organisasi kecamatan di kotawaringin barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia, kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja SDM kecamatan?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi SDM kecamatan?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja SDM kecamatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis peran kompetensi terhadap kinerja SDM kecamatan;
2. Mendeskripsikan dan Menganalisis peran motivasi berprestasi terhadap kompetensi SDM kecamatan;
3. Mendeskripsikan dan Menganalisis peran motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM kecamatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja SDM melalui

kompetensi berbasis motivasi berprestasi.

2. Manfaat Manajerial

Hasil studi ini dapat dipakai sebagai gambaran terkini terkait tantangan dalam mengelola SDM kecamatan di kotawaringin barat serta referensi pertimbangan pengambilan keputusan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Peran Kinerja SDM yang memiliki kinerja unggul mampu untuk menghasilkan dan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Kinerja sumber daya manusia adalah konsep yang semakin populer dikalangan ilmu manajemen karena kinerja sumber daya manusia penting bagi sebuah organisasi maupun bagi individu itu sendiri (Bataneh, 2019). Menurut A.A.Prabu Mangkunegara (Hendra Junianto et al., 2021) kinerja SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Abualloush et.al (2018) kinerja SDM adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif, serta memiliki kontribusi terhadap organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka kesimpulan kinerja SDM merupakan keberhasilan seseorang melakukan pekerjaan dalam kuantitas dan kualitas, secara efisien dan efektif serta memiliki kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Sudaryo (2018) indikator kinerja sumber daya manusia, yaitu: tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, inisiatif. Sedangkan menurut Robbins (Chuan Terng & Ahmad, 2021) indikator kinerja adalah pencapaian kinerja SDM, yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas. Lalu Menurut Prawirosentono (2018) indikator kinerja SDM antara lain: kompetensi, kualitas pekerjaan, kerjasama tim.

Berdasarkan pendapat tersebut maka indikator penelitian ini mencakup: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas.

Penelitian Siengthai & Pila-Ngarm (2018) kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Soni Kurniawan & Mona, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2. Motivasi Berprestasi

Berdasarkan teori kebutuhan McClelland dalam Sudaryo (2018) menyatakan bahwa motivasi berprestasi yaitu dorongan seseorang untuk mampu melebihi, mencapai standar-standar yang ditetapkan dan memiliki usaha keras untuk mencapai keberhasilan. Robbins (2017) menyatakan motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar tindakan. Robbins (2017) juga memprediksikan hubungan diantara kebutuhan pencapaian motivasi berprestasi dengan kinerja, ketika sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang tinggi serta resiko menengah maka orang dengan prestasi tinggi akan menjadi sangat termotivasi. Untuk memaksimalkan kepuasan, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tujuan untuk dirinya sebagai tantangan yang harus dicapai (Jona & Kurniawan Tjakrawala, 2022). Motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin tanpa selalu dipengaruhi oleh kebanggaan dan situasi sosial

namun lebih kepada kepuasan secara pribadi sehingga memiliki dorongan untuk mencapai kesuksesan yang tinggi (Aminah & Jusriadi, 2018). Penelitian lain mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan keberhasilan individu dalam kompetensi. Artinya individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung ingin terlibat dalam kinerja praktis karena akan termotivasi (Chong dan Khudzir, 2018). Kinerja yang baik memiliki harapan atau dorongan yang kuat, sedangkan motivasi dapat digambarkan tujuan dari kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan karena keinginannya. Apabila seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang positif dikatakan dapat memuaskan keinginannya. Orang yang berprestasi tinggi cenderung lebih suka dengan pekerjaan yang kompleks, bertanggung jawab atas pekerjaan dan mencari umpan balik terkait pekerjaannya (Surtiani et al., 2022). Dari definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan individu untuk memiliki rasa kebanggaan dalam mencapai kepuasan pribadinya dalam berprestasi tanpa banyak dipengaruhi oleh penilaian sosial disekitarnya.

Menurut (Aminah & Jusriadi, 2018) indikator motivasi berprestasi adalah: tanggung jawab, optimis, kerja keras. Sedangkan Indikator motivasi berprestasi menurut McClland (Listyanti & Dewi, 2019) adalah: kebutuhan akan prestasi, tanggung jawab serta tangguh, takut gagal dalam keadaan kritis, optimis dengan kemampuan, Membutuhkan umpan balik yaitu memiliki keinginan untuk mendapatkan respon atau umpan balik terhadap

suatu permasalahan. Sedangkan Utomo et.al (2017) menyatakan pendapat tiga indikator motivasi berprestasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan psikologi, dan kebutuhan rasa aman. Sedangkan lagi menurut Sugianto et.al. (2020) indikator motivasi berprestasi yaitu bekerja keras, menyukai pekerjaan yang menantang dan memiliki tujuan.

Penelitian (Aminah & Jusriadi, 2018) menyimpulkan secara akademis maupun empiris motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM tetapi ada banyak pula faktor lain yang mempengaruhi Kinerja SDM pada semua jenis dan tingkatan organisasi, oleh karena itu masih perlu ditingkatkan lagi studi untuk melengkapi faktor lain apa yang dapat mempengaruhi Kinerja. Penelitian (Soni Kurniawan & Mona, 2022) bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta motivasi berprestasi memberikan kepuasan kerja sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja, hal ini dapat terjadi karena sumber daya manusia merasa puas dengan terpenuhinya kebutuhan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Penelitian (Aminah & Jusriadi, 2018) semakin besar dalam motivasi berprestasi, SDM semakin meningkatkan secara signifikan terhadap kinerjanya. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: bila motivasi berprestasi semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi

2.3. Kompetensi

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI.co.id). Kompetensi yaitu kekuasaan dalam menentukan, memutuskan, segala sesuatu serta memiliki kewenangan baik secara abstrak maupun batiniah dalam menguasainya. Pendapat Spencer and Spencer (1993) Kompetensi yaitu “an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation”. Dengan pengertian tersebut penulis mengartikan merupakan ciri khas atau karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara sebab akibat terkait dengan kinerja efektif atau superior yang dibuktikan dalam kriteria suatu melakukan pekerjaan atau situasi tertentu. Sedangkan menurut Becker and Ulrich dalam suparno (2005) bahwa Competency refers to a person's knowledge, skills, abilities, or personal characteristics that have a direct impact on work results (Mandey at. al 2015). Berdasarkan pendapat ini kompetensi yaitu aspek-aspek yang mengandung pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik pribadi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kompetensi menurut Spencer dalam Palan (2007: 54) adalah sebagai kemampuan alamiah seseorang yang berkaitan dengan sebab akibat dari kriteria jabatan yang didudukinya. Ada 5 tipe yang mendasari kompetensi seseorang yaitu motif, bakat bawaan, gambaran diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sedangkan Fogg (2004:90) membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar (Threshold) dan Kompetensi pembeda (differentiating), yang digunakan sebagai kriteria dalam memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar yaitu karateristik utama yang dimiliki

dalam bentuk pengetahuan atau keahlian mendasar seperti keterampilan dalam membaca, sedangkan kompetensi pembeda yaitu karakteristik yang menjadi keunikan atau ciri khas dari seseorang dengan individu yang lain. Kompetensi berasal dari kata “competency” merupakan kata benda yang menurut Powell dalam Prihadi (2009:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi, dan 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu dan tangkas. (Mangkuprawira, Tb. 2004:76). Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Robbins (2006:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dari definisi bisa disimpulkan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, atau peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan secara rinci.

Menurut Gordon dalam (Efendi, 2015) menjelaskan beberapa indikator-indikator yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut: 1) Pengetahuan (Knowledge); 2) Pemahaman (Understanding); 3) Kemampuan/ Keterampilan (Skill); 4) Sikap (Attitude). Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015) mengungkapkan bahwa karakteristik kompetensi utama yang mempengaruhi individu yaitu: 1) Pengetahuan (Knowledge); 2)

Keterampilan (Skill); 3) Sikap (Attitude); 4) Sifat (Trait).

Penelitian Ma'ruf (2022) menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia adalah faktor penting yang menjadi keberhasilan organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kompetensi SDM maka semakin meningkatkan kinerja SDM sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan penelitian Nofiar, at. al (2021) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian Ani Setyowati at.al (2022) menyimpulkan yakni adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi kompetensi SDM maka semakin tinggi kinerja juga berpengaruh positif secara signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja, motivasi berprestasi dapat memediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Bambang Suhardi Waluyo at.al (2022) bahwa kompetensi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, serta terdapat pengaruh keduanya secara bersama terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: bila kompetensi semakin tinggi, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi,

Menurut Spencer dalam Kusumah (2017), kompetensi adalah ciri khas atau karakteristik yang menjadi sifat dasar seseorang terjadi karena sebab akibat sehingga bisa digunakan sebagai tolok ukur kinerja yang unggul dan

efektif pada situasi dan kondisi di organisasi. Rychen & Salganik (2003) menyatakan kompetensi adalah kemampuan yang bisa memenuhi untuk melaksanakan tugas tugas tertentu oleh seseorang didalam organisasi.

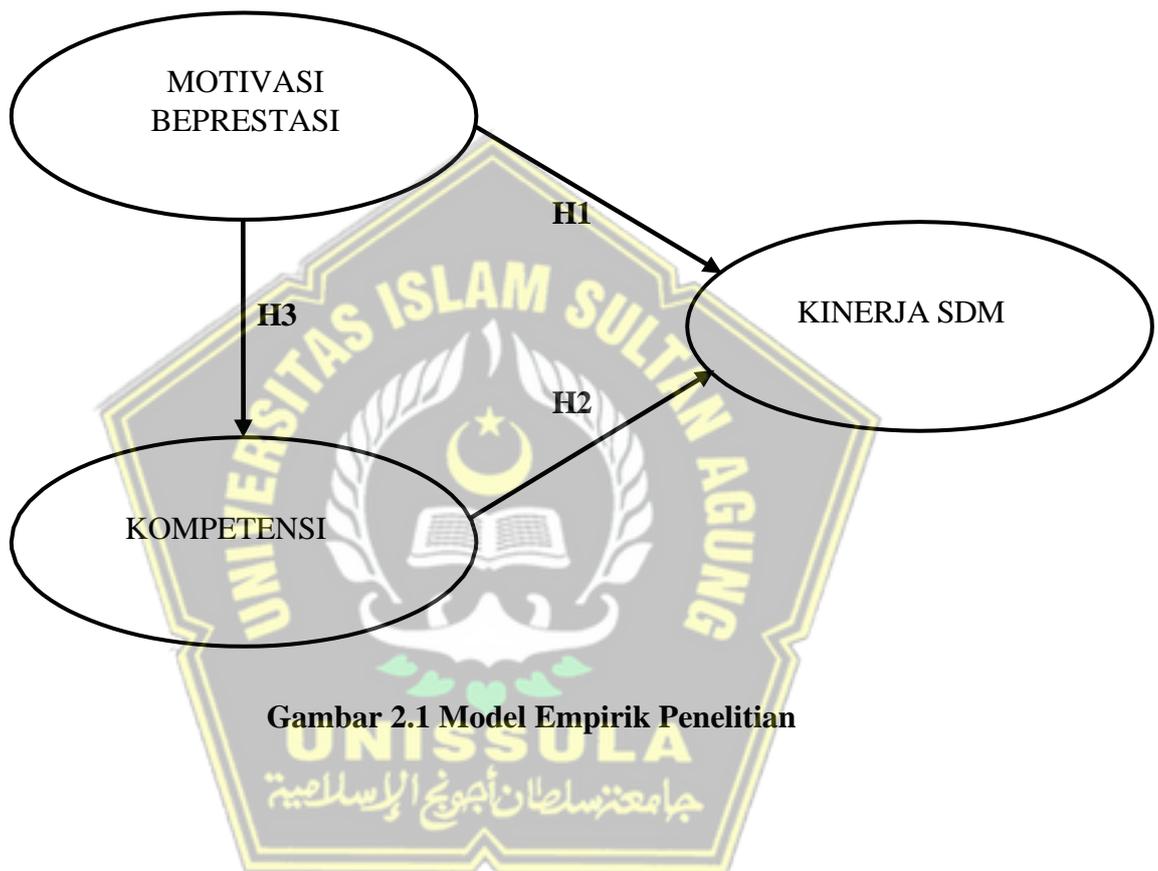
Penelitian (Surtiani et al., 2022) menyatakan SDM yang memiliki motivasi untuk mengembangkan diri selalu berpegang teguh pada pekerjaan yang membuat dirinya menginginkan menjadi profesional sehingga upaya mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta kinerja selalu tercapai optimal. Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Polri sebesar 50,84%, dan sisanya sebanyak 49,16% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian (Aminah & Jusriadi, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dari motivasi berprestasi terhadap upaya karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemudian pada penelitian (Waluyo et al., 2023) terjadi pengaruh terhadap kinerja dari motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: bila motivasi berprestasi semakin tinggi, maka peningkatan kompetensi semakin tinggi

2.4. Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini terlihat **Gambar 2.1** Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan *Kinerja Sumber Daya Manusia* dipengaruhi oleh *Kompetensi*, sedangkan *Kompetensi* dibangun oleh *Motivasi Berprestasi*.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian penjelasan secara deskriptif kuantitatif. Masri Singarimbun (1992) menyatakan bahwa penelitian yang bersifat *explanatory* atau penjelasan yaitu penelitian yang melihat secara fokus pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, mengandung deskripsi penjelasan tetapi fokus pada hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup: kinerja sumber daya manusia, motivasi berprestasi, kompetensi

3.2. Variabel dan Indikator

Menurut Sugiyono (2017) definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini mencakup kinerja sumber daya manusia, motivasi berprestasi, dan kompetensi.

Tabel 3. 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<p>Kinerja Sumber Daya Manusia</p> <p>Hasil kerja sumber daya manusia yang melibatkan unsur-unsur dalam proses kerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab secara legal formal dan moral sesuai dengan tujuan organisasi</p>	<p>1. Kuantitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas</p>	Robbins (Chuan Terng & Ahmad, 2021)
2.	<p>Motivasi Berprestasi</p> <p>Dorongan untuk mampu melebihi, standar- standar yang ditetapkan dan memiliki usaha keras untuk mencapai keberhasilan</p>	<p>1. Tanggung Jawab 2. Optimis 3. Kerja Keras</p>	(Aminah & Jusriadi, 2018)
3.	<p>Kompetensi</p> <p>Kemampuan kerja berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab</p>	<p>1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap</p>	(Efendi, 2015)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dalam menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini mencakup data primer. Menurut Prof. Widodo (2022) data primer adalah dokumen yang dikemukakan atau digambarkan sendiri oleh orang atau pihak yang hadir pada waktu kejadian yang digambarkan sedang berlangsung. Data primer penelitian yaitu kinerja sumber daya manusia, motivasi berprestasi, kompetensi. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden dari Kecamatan di Kabupaten Kotawaringin Barat dan referensi yang berkaitan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan sensus data dengan penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan pada responden. Kuesioner disampaikan secara langsung dengan google form dan secara formulir manual dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Prof. Widodo (2022) populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Kecamatan Kabupaten Kotawaringin Barat sebanyak 87 orang.

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Rangkaian suatu tes dikatakan memiliki validitas tinggi jika alat instrumen yang dipakai dalam mengukurnya berfungsi dengan baik dalam memberikan hasil sesuai tujuan pengukuran. Alat ukur yang valid tidak hanya mampu mengungkapkan data tetapi juga memberikan gambaran yang cermat dari hasil perolehan data tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran validitas konstruk dilakukan dengan *software partial least square* yang menggunakan dua cara, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengukuran *convergent validity* melihat *loading factor* masing-masing indikator, jika terdapat nilai *loading factor* dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid. Sedangkan pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan antara lain nilai akar kuadrat *average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan kolerasi antar konstruk lainnya dalam model. Model memiliki *discriminant validity* yang cukup jika nilai akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada nilai kolerasi antar konstruk.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi internal dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengukuran reliabilitas konstruk menggunakan *software partial least square* didapat dengan melihat nilai output *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Jika nilai output lebih besar dari 0,7 ($\alpha > 0,7$), idealnya antara 0,8-0,9 maka konstruk-konstruk tersebut

dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014:43).

3.7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan analisa data dengan menggunakan metode structural equation modeling (SEM) software Smart PLS 3.2.9. PLS adalah alat analisa yang menampilkan nilai nilai variabel laten yang diprediksi yang bisa didapatkan oleh peneliti sesuai tujuan penelitian. Orientasi analisis PLS menguji model kausalitas atau teori menjadi based predictive model. Hasil perhitungan ingin didapatkan algoritma yang the best weight estimate dari setiap perolehan blok indikator variabel latennya. Hasil komponen score tiap variabel laten dijadikan dasar estimated indikator weight yang memaksimumkan variance explained bagi variabel dependen (laten, observe, atau laten observe). PLS menjadi pilihan yang powerful karena tidak membuat banyak asumsi dapat digunakan dalam konfirmasi teori, juga dapat digunakan dalam menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok. Apabila sebuah penelitian berada dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan memiliki ukuran sampel kurang dari 200, maka analisa SEM dengan menggunakan PLS lebih sesuai diterapkan.

3.7.1. Langkah-langkah Analisa PLS

A. Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

Pada SEM semua indikator pengukuran bersifat refleksif, sedangkan pada PLS indikator pengukuran dapat bersifat refleksif maupun formatif. Penentuan dasar pengukuran ini berpengaruh terhadap pengujian validitas konstruk yang dibentuk. Pembentukan model pengukuran dapat

berdasarkan kepada teori penelitian empiris sebelumnya, ataupun juga logika berpikir yang rasional.

B. Merancang Model Struktural (Inner Model)

Pada PLS perancangan model lain bisa bersumber dari:

- 1) Teori
- 2) Hasil penelitian empiris
- 3) Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
- 4) Sumber normatif, misalnya pada bidang ilmu yang lain
- 5) Logika berpikir rasional lainnya

Salah satu kelebihan dari PLS adalah bisa digunakan untuk melakukan eksplorasi hubungan antar variabel.

C. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara melihat nilai t statistik dari inner model yang telah dibentuk. Apabila nilai t statistik > 1,96 maka hubungan antar variabel laten dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Pelaksanaan penyampaian kuisisioner dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024 dengan menggunakan google form melalui Whatsapp atau email dan form kuisisioner secara langsung pada responden. Hasil dari penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data sebanyak 87 kuisisioner (responden) yang kemudian diolah untuk penelitian ini.

Tabel 4. 1. Profil Responden

Keterangan	Kriteria	N	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	67	77 %
	Perempuan	20	23 %
	Jumlah	87	100 %
Usia	20 – 30	6	7 %
	31 – 40	29	33 %
	Lebih dari 40	52	60 %
	Jumlah	87	100 %
Masa kerja	1 – 2 tahun	1	1 %
	>2 tahun	86	99 %
	Jumlah	87	100 %
Pendidikan Terakhir	SMA	21	24 %
	D3/S1	58	67 %
	S2	8	9 %
	Jumlah	87	100 %
Total Responden (N)		87	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1, dapat diketahui beberapa informasi umum tentang responden seperti: jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini ialah laki laki, yakni sebanyak 77% dan perempuan sebesar 23% dari total 87 responden. Sedangkan berdasarkan rentang usia, mayoritas responden yang mendominasi ialah PNS generasi Gen X sebanyak 60%. Sehingga secara umum dianggap generasi yang mengalami transisi untuk lebih adaptif dalam perubahan serta termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar merupakan PNS yang sudah cukup lama yaitu lebih dari dua tahun sebanyak 99% sehingga menjadi harapan agar dalam kemampuan bertugas sangat memahami dan memiliki motivasi yang optimal. Berdasarkan pendidikan terakhir responden, sebagian besar responden yaitu PNS yang sudah memiliki gelar akademik diploma 3 atau Strata 1 yaitu sebanyak 67% maka dapat dikatakan bahwa pendidikan PNS Kecamatan di Kabupaten Kotawaringin Barat cukup tinggi, tingkat pendidikan yang baik ini, artinya dalam upaya pelaksanaan tugas tanggung jawab, motivasi serta kompetensi diharapkan mampu dilakukan dengan optimal.

4.2. Deskripsi Variabel

Analisis yang menjadi gambaran deskriptif dalam penelitian ini yaitu mengenai variabel Kinerja SDM, Motivasi Berprestasi, serta Kompetensi. Penafsiran responden mengenai variabel penelitian pada studi ini menggunakan rentang sebesar $(5-1) / 3 = 1,33$ (Chin, 1998) maka interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

1,00 - 2,33	=	Rendah
2,34 - 3,66	=	Sedang
3,67 - 5,00	=	Tinggi

Maka hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

4.2.1. Kinerja SDM

Guna mengungkap tanggapan responden mengenai variabel Kinerja SDM pada PNS Kecamatan dalam penelitian ini digunakan 4 (empat) pernyataan dari indikator yaitu: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas.

Tabel 4. 2. Hasil Indikator Variabel Kinerja SDM

No	Indikator	Pernyataan	Rata- Rata	Kriteria
1.	Kuantitas Hasil Kerja	Saya mampu memberikan kuantitas hasil kerja yang sangat baik	4,22	Tinggi
2.	Kualitas Hasil Kerja	Saya mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sangat baik	4,25	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	Saya memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	4,18	Tinggi
4.	Efektivitas	Saya selalu menerapkan efektivitas kerja dengan sangat baik	4,26	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Kinerja SDM			4,23	Tinggi

Sumber Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 tanggapan tentang indikator variabel kinerja SDM dari perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator variabel Kinerja SDM menunjukkan angka rata rata 4,23, bisa diartikan sebagian besar responden menilai bahwa Kinerja SDM masuk kategori tinggi. Indikator tertinggi dari variabel Kinerja SDM adalah indikator Efektivitas sebesar 4,26 dan masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden

menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha efektif dalam meningkatkan standar kinerja yang ditetapkan. Sedangkan indikator terendah adalah indikator Ketepatan Waktu sebesar 4,18 namun tetap kategori tinggi. Dalam hal ini responden mengungkapkan bahwa keterbatasan personil adalah kelemahan yang masih menjadi kendala.

4.2.2. Motivasi Berprestasi

Guna mengungkap tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini digunakan 3 (tiga) pernyataan yang diambil dari indikator yaitu: Tanggung Jawab, Optimis, Kerja Keras .

Tabel 4. 3. Hasil Indikator Variabel Motivasi Berprestasi

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	Kriteria
1.	Tanggung Jawab	Tanggung jawab kerja yang saya lakukan sesuai aturan	4,44	Tinggi
2.	Optimis	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan Optimis	4,50	Tinggi
3.	Kerja Keras	Saya selalu kerja keras dalam melaksanakan pekerjaan	4,47	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Motivasi Berprestasi			4,47	Tinggi

Sumber Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 tanggapan tentang indikator variabel Motivasi Berprestasi dari perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator variabel Motivasi Berprestasi menunjukkan angka 4,47, yang menunjukkan sebagian besar responden menilai bahwa Motivasi Berprestasi masuk kategori Tinggi. Indikator tertinggi dari variabel Motivasi Berprestasi adalah indikator Kerja Keras dengan nilai sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap sikap kerja keras sebagai salah satu sikap utama PNS

dalam kondisi Tinggi. Sedangkan indikator terendah adalah indikator Tanggung Jawab dengan skor nilai 4,44 dengan persepsi responden terhadap Tanggung Jawab juga kondisi Tinggi. Hal ini dikarenakan PNS menganggap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai penempatan PNS merupakan bentuk tanggung jawab.

4.2.3. Kompetensi

Guna mengungkap tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi dalam penelitian ini digunakan 3 (Tiga) pernyataan yang diambil dari indikator yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Sikap.

Tabel 4. 4. Hasil indikator Variabel Kompetensi

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1.	Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas	4,20	Tinggi
2.	Keterampilan	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan	4,20	Tinggi
3.	Sikap	Saya memiliki sikap loyal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	4,53	Tinggi
Nilai rata-rata variabel Kompetensi			4,31	Tinggi

Sumber Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 tanggapan tentang indikator Kompetensi dari perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator variabel Kompetensi menunjukkan angka 4,31, yang menunjukkan sebagian besar responden menilai bahwa upaya peningkatan kompetensi pada PNS kecamatan masuk kategori Tinggi. Indikator tertinggi dari variabel Kompetensi adalah indikator Sikap sebesar 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas responden

dalam melaksanakan perintah dan mematuhi pimpinan dalam kondisi tinggi. Sedangkan indikator terendah terdapat pada dua indikator Pengetahuan dan Keterampilan sebesar 4,20 dan masuk dalam kategori Tinggi. Dalam hal ini responden menyatakan bahwa selalu melakukan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara mandiri karena keterbatasan kesempatan mengikuti jenjang Pendidikan dan pelatihan formal akibat tersebarnya tempat penugasan yang beragam.

4.3. Analisa SEM PLS

Analisis data dilakukan menguji terhadap validitas dari masing-masing indikator dan reabilitas dari konstruk. Dengan ukuran kriteria validitas *convergent validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.

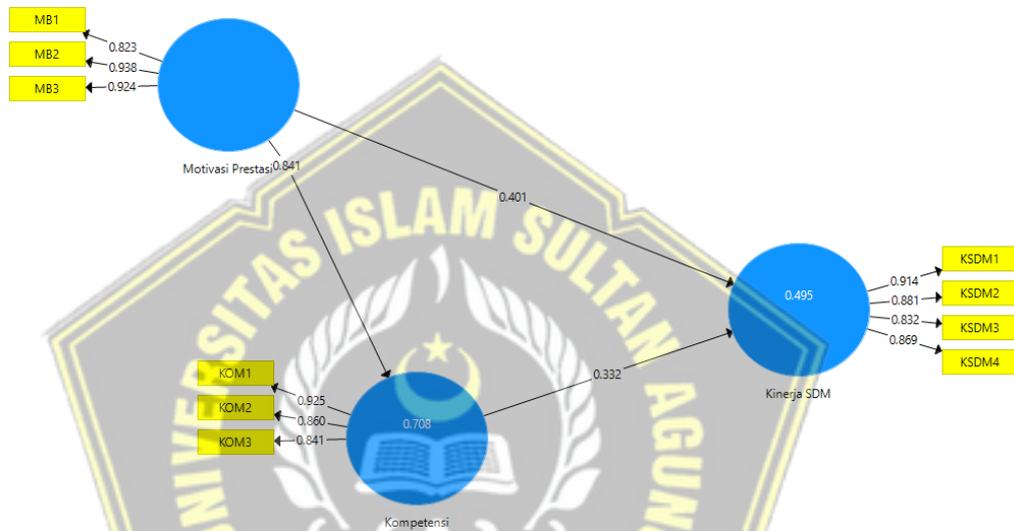
A. Evaluasi Outer Model

Model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model.

1. Uji Validitas dengan *convergent validity*.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner, dikatakan valid ketika kuisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur tersebut. Uji ini bisa dilihat menggunakan ukuran *convergent validity* PLS. Nilai *Convergent validity* masing-masing indikator bisa dilihat dari nilai loading. Indikator individu dianggap valid jika mendapat nilai loading

diatas 0,70 Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.5



Gambar 4. 1. Hasil Olah Data Outer Model

Sumber data diolah (2024)

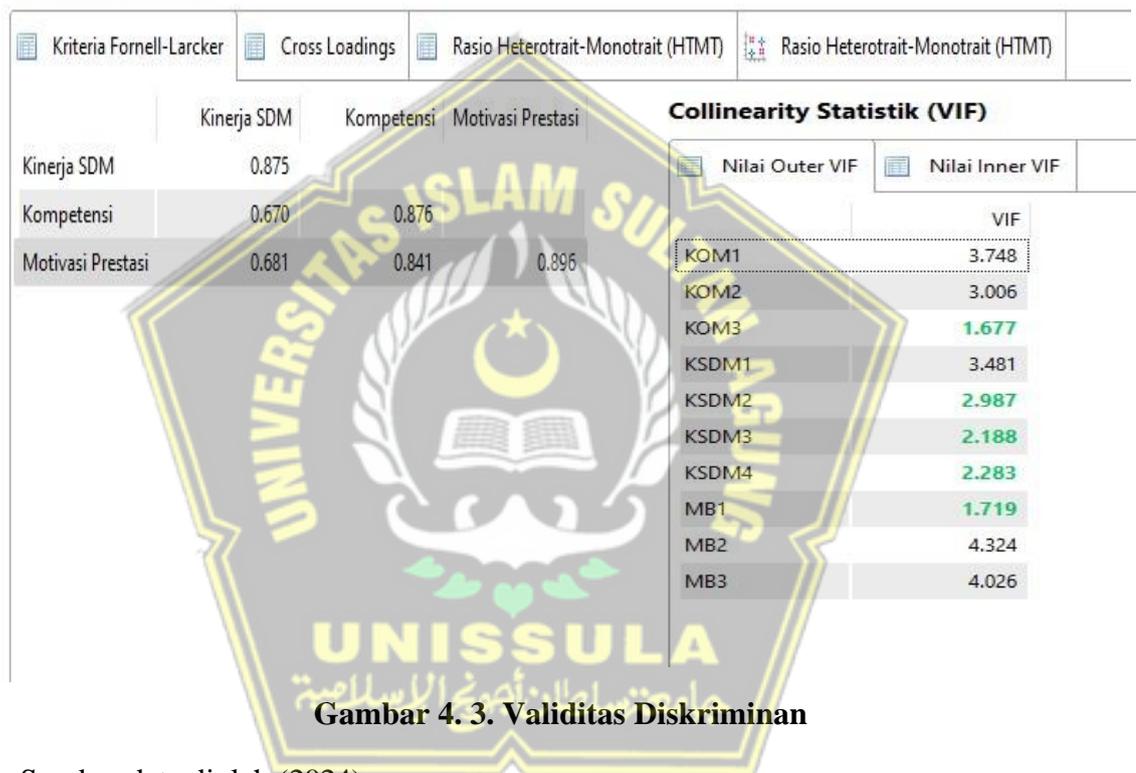
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja SDM	0.898	0.910	0.929	0.765
Kompetensi	0.849	0.859	0.908	0.768
Motivasi Prestasi	0.876	0.883	0.924	0.804

Gambar 4. 2. Validitas Reabilitas Konstruk

Sumber data diolah 2024

Validitas Diskriminan



Gambar 4. 3. Validitas Diskriminan

Sumber data diolah (2024)

Dengan persamaan:

- a) $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 58,65\%$
- b) $X \rightarrow Y_2 = 40,1\%$
- c) $Y_1 \rightarrow Y_2 = 33,2\%$

Dari gambar 4.1 sampai gambar 4.3 diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi dalam semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik

berarti hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang tergambar dari hubungan antar konstruk berkembang. Nilai standar *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas 0.5. tersebut telah terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran *reliability* dengan menggunakan 2 (dua) cara yaitu :

- 1) Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan terhadap pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Semakin tinggi reliabilititas suatu alat pengukur makin stabil juga alat ukur tersebut. Kongsruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005).
- 2) Selain dari *Croanbach Alpha*, untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dapat juga dilakukan dengan melihat *Composite Reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya memberikan hasil yang baik yaitu di atas 0,70. dimana hasil *loading factor* 0,70 ke atas adalah baik.

Tabel 4. 5. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
<i>Kinerja SDM</i>	<i>0,929</i>
<i>Motivasi Berprestasi</i>	<i>0,924</i>
<i>Kompetensi</i>	<i>0,908</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.4 memperlihatkan hasil composite reliability masing masing konstruk baik yaitu di atas 0,7. Menurut Chin (1998)

indikator dikatakan memiliki *reliabilitas* yang baik jika nilainya diatas 0,70 serta dapat dipertahankan diterima pada nilai 0,50 hingga 0,60. Terlihat pada hasil keseluruhan variabel *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,5 artinya dapat digunakan dalam proses penelitian lebih lanjut. Indikator yang digunakan dalam penelitian bisa dilakukan dengan kondisi riil obyek penelitian.

B. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Berikut adalah nilai *Adjusted R-Square* pada konstruk:

Tabel 4. 6. Adjusted R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja SDM	0.495	0.483
Kompetensi	0.708	0.705

Sumber data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5 pada dapat dijelaskan bahwa nilai R *Kinerja SDM* yang dipengaruhi oleh *Kompetensi*, dan *Motivasi Berprestasi* yaitu sebesar 49,5% sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk kedalam model penelitian ini. Nilai R juga terdapat pada *Kompetensi* yang dipengaruhi oleh *Motivasi*

Berprestasi sebesar 70,8% sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk kedalam model penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen dilakukan memakai metode resampling bootsrap yang dikembangkan Geisser (Ghozali, 2014: hlm 25). Statistik ujinya adalah uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data distribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta dalam sampel yang tidak besar.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model Struktural Equation Modeling (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut:

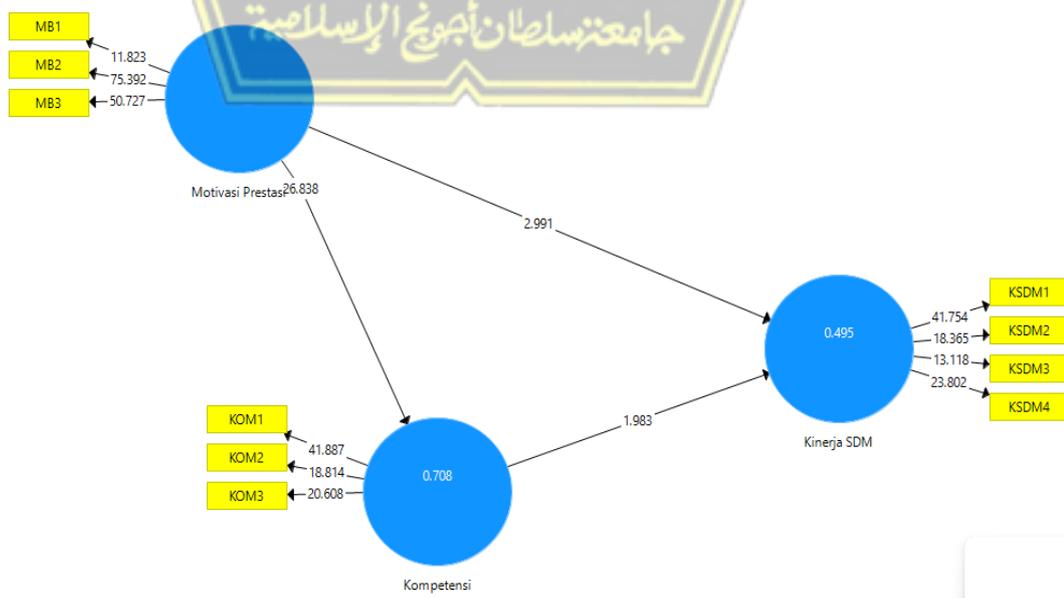
- 1) Outer model yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
- 2) Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
- 3) Weight relation dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel one tail test yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,96 untuk signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai cut off

untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan:

- 1) Nilai outer weight masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai weight yang disarankan adalah diatas dan t-statistik diatas nilai t-tabel 1,645 untuk $\alpha = 0,05$ pada uji one tailed.
- 2) Melihat nilai inner weight dari hubungan antar variabel laten. Nilai weight dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik diatas nilai tabel 1,96 untuk $\alpha = 0,05$ pada uji one tailed.
- 3) Hipotesis penelitian diterima jika nilai weight dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96 untuk $\alpha = 0,05$; Hipotesis penelitian ditolak jika nilai weight dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$;

Terdapat 3 hipotesis yang akan dicoba dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4. 7. Koefisien Jalur

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja SDM	0.332	0.340	0.167	1.983	0.048
Motivasi Prestasi -> Kinerja SDM	0.401	0.388	0.134	2.991	0.003
Motivasi Prestasi & Kompetensi	0.041	0.040	0.051	0.800	0.424

Gambar 4. 4. Outer Model

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

- Pengujian hipotesis 1 (H1) *Motivasi Berprestasi* terhadap *Kinerja SDM*, Pengujian hipotesis 1 (H1) dilakukan dengan uji t. berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Jalur yang disajikan dalam tabel 4.6 diketahui bahwa t statistik 2.991 > t-tabel 1,96 dan probabilitas atau p-value 0,003 < 0,05 (signifikansi 5%) sehingga hasilnya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa *Motivasi Berprestasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja SDM* diterima. Hal ini dapat diartikan semakin PNS Kecamatan Kotawaringin Barat mempersepsikan dirinya mempraktekan *Motivasi Berprestasi* maka *Kinerja SDM* akan meningkat, hal ini dapat dilihat saat terjadi dorongan motivasi, dalam memberikan kesempatan PNS Kecamatan untuk mengemukakan ide-idenya maka *Kinerja SDM*

meningkat.

- Pengujian hipotesis 2 (H2) *Kompetensi* terhadap *Kinerja SDM*, Pengujian hipotesis 2 (H2) dilakukan dengan uji t. berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Jalur yang disajikan dalam tabel 4.6 diketahui bahwa t statistik $1.983 > t\text{-tabel } 1,96$ dan probabilitas atau p value $0,048 < 0,05$ (signifikansi 5%) sehingga hasilnya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja SDM* **diterima**. Dapat digambarkan bahwa PNS Kecamatan Kotawaringin Barat mempersepsikan dirinya untuk selalu meningkatkan *Kompetensi* ketika diberikan peluang dan kesempatan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan maka *Kinerja SDM* akan meningkat.
- Pengujian hipotesis 3 (H3) *Motivasi Berprestasi* terhadap *Kompetensi*, Pengujian hipotesis 3 (H3) dilakukan dengan uji t. Hasil perhitungan Koefisien Jalur yang disajikan dalam tabel 4.6 diketahui bahwa t-statistik $26.838 > t\text{-tabel } 1,96$ dan probabilitas atau p value $0,000 < 0,05$ (signifikansi 5%) sehingga hasilnya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa *Motivasi Berprestasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kompetensi* **diterima**. Dapat dipersepsikan bahwa ketika terjadi kemauan dari PNS dalam memotivasi perubahan serta adaktif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dirinya maka *Motivasi Berprestasi* akan berkembang menjadi

Kompetensi yang ahli sesuai bidangnya sehingga mendorong Kinerja SDM semakin meningkat.

Tabel 4. 8. Efek Tidak Langsung
Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel		
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Devias...	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Motivasi Prestasi -> Kompetensi -> Kinerja SDM	0.279	0.286	0.142	1.969	0.049



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

- Motivasi Berprestasi melalui Kompetensi mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja SDM, dibuktikan dengan nilai T-Statistics 1.969 Setara = t-tabel 1,96 dan P-Values 0,0049 lebih kecil dari 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi bisa menjadi variabel mediasi antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja SDM.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.6 diatas terhadap hipotesa kesatu yaitu pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM

berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu motivasi berprestasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana menyelesaikan kinerja (Groening & Binnewies, 2019; Rybnicek et al., 2019). Motivasi Berprestasi dibangun dengan indikator Tanggung jawab, Optimis, Kerja Keras. Sedangkan variabel Kinerja SDM dibangun dari indikator Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas. Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi PNS Kecamatan Kotawaringin Barat dapat dilakukan dengan peningkatan inovasi dan untuk meningkatkan Kinerja SDM, dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan dalam karir agar lebih giat bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM. Semakin tinggi keinginan untuk berprestasi maka akan semakin tinggi kemampuan untuk bekerja secara optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja SDM PNS kecamatan kotawaringin barat dibentuk dari keinginan untuk berprestasi.

4.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.6 diatas terhadap hipotesa kedua yaitu pengaruh kompetensi terhadap Kinerja SDM berpengaruh positif signifikan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu organisasi atau perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan kinerja SDM, dengan semakin tingginya kompetensi

SDM maka akan meningkatkan kinerja SDM tersebut (Surtiani et al., 2022)

Variabel Kompetensi dibangun dari indikator pengetahuan, keterampilan, dan Sikap. Sedangkan variabel Kinerja SDM dibangun dari indikator Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas. Untuk meningkatkan kompetensi, dapat dilakukan dengan cara memberikan peluang dan kesempatan atas akses Pendidikan, pelatihanm, baik secara pembelajaran klasikal ataupun non klasikal sesuai jenjang tugas dan jabatan PNS Kecamatan Kotawaringin Barat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi keinginan meningkatkan kompetensi diri PNS akan semakin tinggi kinerjanya. Sehingga dapat dipersepsikan peningkatan dalam mencari kompetensi bagi PNS selalu berdampak meningkatkan kinerja organisasi

4.4.3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel 4.6 diatas terhadap hipotesa ketiga yaitu pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kompetensi berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat korelasi antara kompetensi kepribadian terhadap motivasi berprestasi. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap motivasi (Yosminaldi & Ahmad, 2022). Motivasi Berprestasi dibangun dengan indikator Tanggung jawab, Optimis, Kerja Keras. Sedangkan

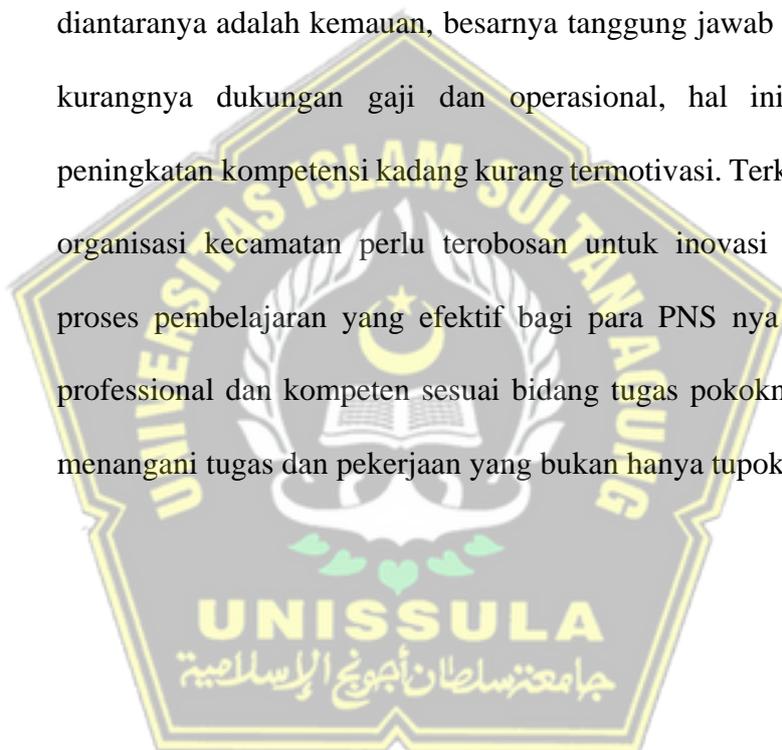
variabel kompetensi indikatornya pengetahuan, keterampilan, dan Sikap. Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi PNS Kecamatan Kotawaringin Barat dapat dilakukan dengan reward terhadap keberhasilan dalam membuat inovasi dalam melakukan tugas sehingga rasa percaya diri, keyakinan akan kemampuan mengembangkan kompetensi selalu terjadi secara adaptif terus menerus untuk kemajuan organisasi kecamatan.

4.4.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kompetensi

Merujuk pada tabel 4.8 tentang pengaruh tidak langsung antara motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM melalui kompetensi sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mampu menjadi variabel mediasi yang baik, dikarenakan pada hasil uji signifikansi (p-value) menunjukkan hasil yang juga signifikan, dengan adanya kompetensi pns kecamatan kotawaringin barat akan memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan inovasi, baik atas fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh organisasi, maupun dukungan dari manajerial untuk secara rutin menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif untuk perbaikan berkelanjutan organisasi. Meskipun dalam diri PNS sendiri meyakini bahwa setidaknya mereka sudah menghasilkan sikap kerja yang inovatif, namun disisi lain kemampuan PNS untuk memanfaatkan fasilitas dan dukungan manajerial tersebut masih sedikit lebih rendah. Dengan kemampuan jaringan apabila tidak diikuti dengan adanya kompetensi maka organisasi belum optimal mencapai visi misi,

sehingga kompetensi ini menjadi penting dimiliki untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan kompetensi PNS Kecamatan dapat dengan cara pelatihan, workshop, mentoring, study banding dan lain-lain.

Namun begitu, sebagian kecil responden menyatakan bahwa terdapat hambatan yang berasal dari masing-masing individu, diantaranya adalah kemauan, besarnya tanggung jawab dan wewenang, kurangnya dukungan gaji dan operasional, hal ini menyebabkan peningkatan kompetensi kadang kurang termotivasi. Terkait hal tersebut, organisasi kecamatan perlu terobosan untuk inovasi dalam mencari proses pembelajaran yang efektif bagi para PNS nya untuk menjadi profesional dan kompeten sesuai bidang tugas pokoknya bahkan bisa menangani tugas dan pekerjaan yang bukan hanya tupoksinya.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan penjabaran *research gap* pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi, dengan kinerja SDM. Rumusan masalah (*research problem*) dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana peningkatan kinerja SDM PNS Kecamatan Kotawaringin Barat melalui Kompetensi Berbasis Motivasi Berprestasi “. Hasil penelitian yang dilakukan pada 87 PNS Kecamatan Kotawaringin Barat menunjukkan :

1. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.
3. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

Sehingga untuk meningkatkan kinerja SDM dapat dilakukan dengan:

1. Meningkatkan kinerja SDM dengan motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya: ciptakan visi dan misi yang jelas dan terukur, berikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, berikan pengakuan dan penghargaan atas

prestasi, ciptakan lingkungan kerja yang kondusif, bangun komunikasi yang terbuka dan transparan.

2. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui motivasi berprestasi, dengan gambaran reward and punishment dalam arti batasan reward dan punishment yang bersifat pembelajaran, berazas keadilan dan mengutamakan kepentingan organisasi keseluruhan.

5.2. Implikasi Teoritis

Kontribusi pada peningkatan kinerja SDM melalui kompetensi dan motivasi berprestasi mendukung pada penelitian yang menyatakan bahwa konteks kerja keras dan cerdas memungkinkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efisien efektif, dan timeless (Iannotta et al. 2020).

Kontribusi pada teori motivasi diantaranya adalah bahwa ketiga dimensi motivasi Mc Clelland yaitu *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation* dapat meningkatkan kemampuan SDM untuk bekerja secara cerdas.

Penelitian ini diharapkan mampu membuktikan theory McLelland terhadap motivasi berprestasi dimana terdapat pembuktian hasil penelitian ini dengan penelitian (Jaquays, 2018; Nguyen et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan keberhasilan individu dalam kompetensi. Artinya individu yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung ingin terlibat dalam kinerja praktis karena akan termotivasi (Chong dan Khudzir,2018)

5.3. Implikasi Manajerial

1. Terkait motivasi berprestasi, organisasi diharapkan mampu memberikan semangat kepada SDM dengan membangkitkan rasa optimis, semangat, dan kerja keras. Sehingga meningkatkan mendorong inovasi.
2. Terkait kompetensi organisasi diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap leadership SDM agar lebih kuat Kerjasama tim, kompeten dalam tugas pokok, serta mampu efektif dalam mencapai visi misi organisasi.
3. Terkait kinerja SDM, organisasi harus menekankan SDM agar memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja yang selalu mendorong kemajuan organisasi.

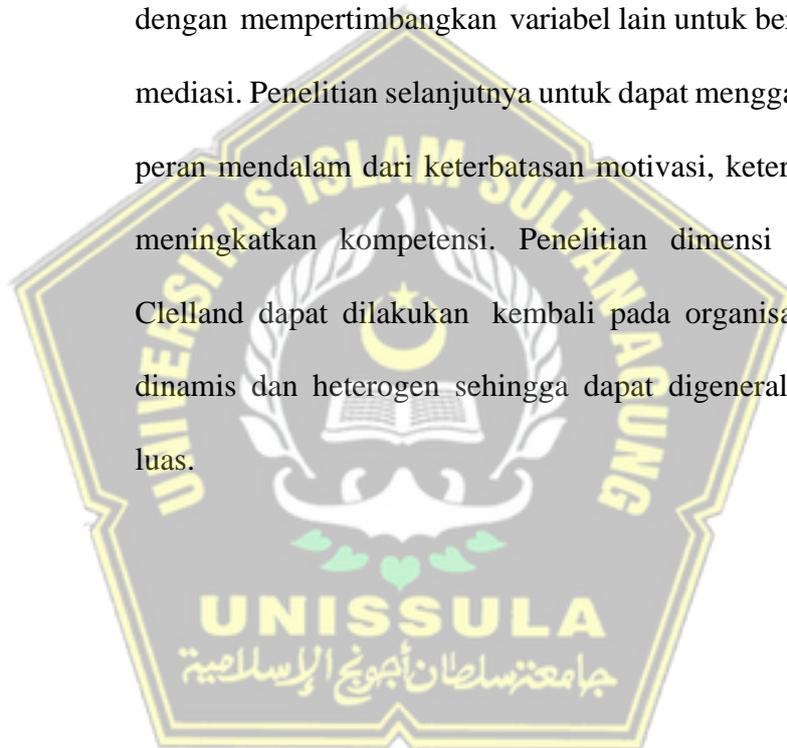
5.4. Keterbatasan Studi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengeksplorasi hubungan antar variabel dari hasil penyebaran kuesioner dengan pengukuran likert scale 1 s/d 5 dan kemudian diolah dengan menggunakan alat statistik Sem PLS. Keterbatasan penelitian kuantitatif adalah pada minimnya ketersediaan data sekunder dan bias yang mungkin terjadi dikarenakan pada responden yang homogen dan organisasi yang statis karena memiliki keterikatan regulasi yang cukup kuat,

Penelitian dilakukan pada organisasi yang sama sehingga kemungkinan bias tinggi dan membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk dapat digeneralisasikan lebih luas.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang akan datang untuk dapat meneliti kembali peran motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja SDM dengan mempertimbangkan variabel lain untuk berperan sebagai mediasi. Penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih dalam peran mendalam dari keterbatasan motivasi, keterbatasan minat meningkatkan kompetensi. Penelitian dimensi motivasi McClelland dapat dilakukan kembali pada organisasi yang lebih dinamis dan heterogen sehingga dapat digeneralisasikan lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Competitiveness*.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chuan Terng, L., & Ahmad, N. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Performance. *Research In Management Of Technology And Business*, 2(1), 123–136. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2021.02.01.009>
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR*, Vol. 31, No. 1 (Juni, 2015): 1-10, 6. <http://www.assessmentspecialists.com/>
- Hendra Junianto, S., Soediantono, D., Al-Amin, M., & Staf dan Komando Angkatan Laut, S. (2021). Implementation of Structuring Human Resource Management System to Improve Soldier Professionalism in Order to Realize Bureaucratic Reform in the Indonesian Navy. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 250–265.
- Jona, M., & Kurniawan Tjakrawala, F. X. (2022). PENGARUH LEARNING STYLE TERHADAP ACADEMIC ACHIEVEMENT YANG DI MEDIASI OLEH PERSONALITY. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi*, 4(2), 570.
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>

- Priyono. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 2010* (T. Chandra, Ed.; Cetakan Kedua).
- Soni Kurniawan, I., & Mona. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 2022–2165. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10873>
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *SMART – Study & Management Research*, XV. www.stiestembi.ac.id
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SESPIM LEMDIKLAT KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5, 221–231.
- Teece, D. (2009). *Dynamic Capability and Strategic Management: Organizing for Innovation and Growth*. Oxford University Press.
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A Meta-Analysis of the Interactive, Additive, and Relative Effects of Cognitive Ability and Motivation on Performance. *Journal of Management*, 44(1), 249–279. <https://doi.org/10.1177/0149206317702220>
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801–814.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6, 520–530. <https://jipred.org/index.php/JSP>
- Wang, Z & Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance. *Expert Systems with Applications*, 39 (10): 8899-8908.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.

<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>

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

