

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN LAMANDAU**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan**

**Mencapai derajat Sarjana S2**

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**ENDANG**

**20402300207**

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

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN LAMANDAU**

**TESIS**

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

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**ENDANG**

**20402300207**

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

**TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN LAMANDAU**

Disusun Oleh:

**Endang**

**20402300207**

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

Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, Februari 2024

Pembimbing,

Prof. Ibnu Khajar, SE., M.Si.

NIK. 210491028

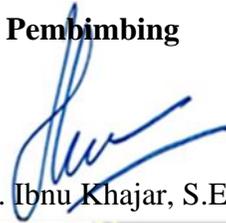
**PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA APIP MELALUI KREATIVITAS SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**Disusun oleh:  
Endang  
20402300207**

Tesis ini telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 23 November 2024

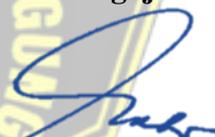
**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Pembimbing**



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

**Penguji I**



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si

**Penguji II**



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk

Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal November 2024



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E.,M.Si  
Ketua Program Studi Magister Manajemen

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Endang  
NIM : 204023 00207  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat dprd kabupaten lamandau” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, November 2024

Pembimbing

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.  
NHDN. 210491028

Yang menyatakan,

  
Endang  
NIM. 20402300193

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endang

NIM : 204023 00207

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMANDAU**

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, November 2024

Yang membuat pernyataan,



Endang  
NIM.204023 00207

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kompetensi dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di lingkungan pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami masalah dalam kedisiplinan, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja, sehingga diperlukan kajian untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan motivasi berprestasi memengaruhi kinerja mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi, serta pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 89 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi juga memengaruhi motivasi berprestasi secara positif, dan motivasi berprestasi memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, motivasi berprestasi terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja.

Kesimpulannya, peningkatan kompetensi dan motivasi berprestasi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan penyusunan usulan penelitian Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau”**. Tujuan penyusunan usulan penelitian Tesis ini adalah memperoleh persetujuan melakukan penelitian Tesis dengan menggunakan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga penelitian nantinya diterima dengan baik serta memberikan kontribusi pendidikan dan manfaat teori maupun praktis.

Penyusunan usulan penelitian Tesis ini banyak mendapat bimbingan, arahan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran terhadap usulan penelitian Tesis menjadi lebih baik.
4. Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran terhadap usulan penelitian Tesis menjadi lebih baik.
5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

6. Ibuku yang senantiasa memberikan do'a dan semangat kepada penulis sehingga penyusunan usulan penelitian Tesis selesai dengan baik.
7. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung menyelesaikan usulan penelitian Tesis ini.

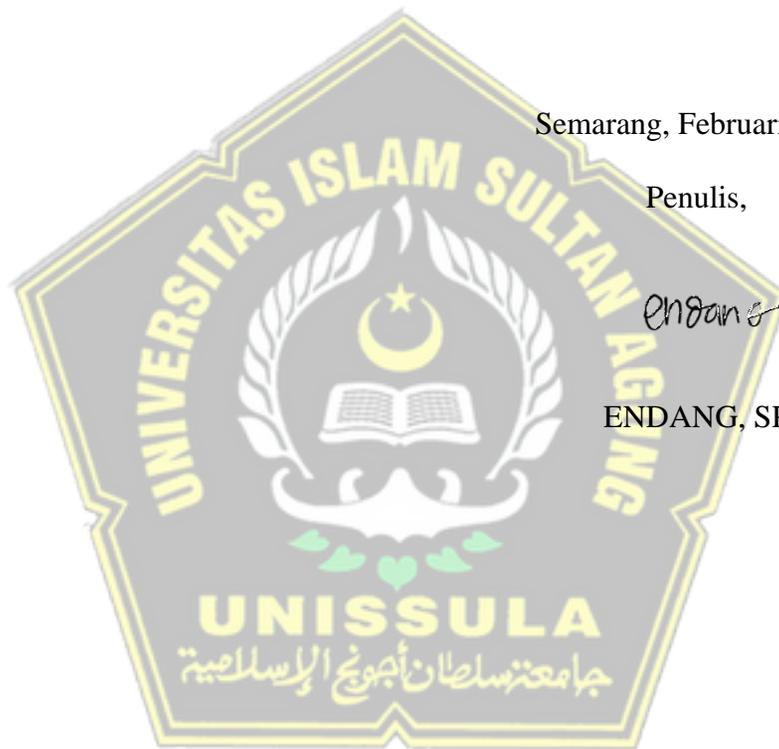
Penulis menyadari bahwa usulan penelitian Tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna menyempurnakan usulan penelitian Tesis ini. Demikian penulis ucapkan banyak terima kasih.

Semarang, Februari 2024

Penulis,

*Endang*

ENDANG, SP



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
USUL PENELITIAN .....	ii
Halaman Perstujuan .....	i
ABSTRAK .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II .....	5
KAJIAN PUSTAKA .....	5
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	5
2.2. Kompetensi .....	6
2.3. Motivasi Berprestasi .....	7
2.3.1. Indikato Penilaian Prestasi Kerja .....	9
2.3.2. Karakteristik Motivasi Berprestasi .....	10
2.5. Model Empirik Penelitian .....	12
2.4.1. Penelitian Terdahulu .....	12
2.4.2. Kerangka Penelitian .....	19
BAB III .....	20
METODE PENELITIAN .....	20
3.1. Jenis Penelitian .....	20

3.2.	Variabel dan Indikator .....	20
3.3.	Sumber Data .....	22
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	22
3.5.	Responden .....	22
3.6.	Teknik Analisis .....	23
3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	23
3.6.2.	Structural Equational Modelling Partial Least Square (SEM-PLS) .....	23
3.6.3.	Uji Kualitas Pengukuran (Outer Model) .....	24
<b>BAB IV</b>	.....	27
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	27
4.1.	Analisis Deskriptif .....	27
4.1.1	Deskripsi Responeden .....	27
4.1.2	Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	28
4.2.	Analisis Data Statistik .....	28
4.2.1.	Discriminant Validity .....	28
4.2.2.	Analisis Multikolinieritas .....	29
4.2.3.	Uji koefisien Determinasi .....	29
4.2.4.	Validity and Reability .....	30
4.2.5.	Outer Model dan Inner Model .....	31
4.2.6.	Uji t statistik .....	32
4.2.7.	Uji inderect effect ( uji tidak langsung) .....	33
4.3.	Pembahasan hasil analisis penelitian .....	33
4.3.1.	Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .....	33
4.3.2.	Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai .....	34
4.3.3.	Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai .....	34
4.3.4.	Hasil Analisis tidak langsung .....	35
<b>BAB V</b>	.....	37
<b>PENUTUP</b>	.....	37
5.1.	Masalah Penelitian .....	37
5.2.	Simpulan Hipotesis .....	37
5.3.	Implikasi Teoritis dan Manajerial .....	37
5.3.1	Teoritis .....	37
5.3.2	Manajerial .....	38
5.4.	Keterbatasan Penelitian .....	39

5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41
Lampiran 1 : Daftar Pernyataan.....	43



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

14



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

12



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

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

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

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Aminah dan Edi Jusriadi (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan ditarik simpulan bahwa Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi berprestasi seseorang maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kompetensi pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai.

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

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena gap dan kontroversi studi (*research gap*) tersebut diatas, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana model peningkatan kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau ?” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau?
2. Apakah Kompetensi mampu meningkatkan Motivasi Berprestasi sumber daya manusia di sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau ?
3. Apakah motivasi Berprestasi mampu meningkatkan Kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi mampu meningkatkan Motivasi Berprestasi sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi beprestasi mampu meningkatkan Kinerja berkelanjutan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teori**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam menganalisis peran kompetensi dan motivasi beprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau dalam mengukur kompetensi dan motivasi beprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk sistem komitmen berkelanjutan dan motivasi intrinsik. Bagi mahasiswa dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan merubah atau menambahkan variabel lainnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

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

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut : 1). Kuantitas hasil kerja, adalah berbagai satuan ukuran yang terkait jumlah hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2). Kualitas hasil kerja, merupakan berbagai satuan ukuran yang terkait kualitas atau mutu hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3). Efisiensi dalam melaksanakan tugas merupakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4). Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 5). Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu. 6). Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. 7). Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi terkait. 8). Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk

diterapkan. 9). Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut : 1). Kualitas kerja, 2). Kuantitas kerja, 3). Tanggung jawab, dan 4). Kerjasama. Pada penelitian ini mengambil indikator-indikator kinerja sumber daya manusia menurut Afandi (2018) sebanyak 5 indikator adalah sebagai berikut : 1). Kuantitas hasil kerja 2). Kualitas hasil kerja. 3). Efisiensi. 4). Disiplin kerja. 5). Inisiatif.

Kinerja sumber daya manusia sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu antara lain yaitu Nur & Sjahrudin (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bahwa kepemimpinan transformasional maupun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut Ardi, Kamaruddin & Aminah (2023) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa menyatakan bahwa pengalaman kerja maupun pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **2.2. Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (Knowledge); pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :  
Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidang masing-masing dan Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

- b. Keterampilan (Skill); keterampilan individu meliputi: Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (Attitude); sikap individu, meliputi : Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja dan Adanya semangat kerja yang tinggi. (Wibowo, 2017)

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002)

### **2.3. Motivasi Berprestasi**

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

1. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menantang.
2. Menguasai, memanipulasi, atau mengatur objek fisik, manusia, atau ide.
3. Melakukan pekerjaan secara cepat dan mandiri sesuai kondisi.
4. Mengatasi berbagai rintangan untuk mencapai standar tinggi.

5. Mencapai performa optimal secara pribadi.
6. Bersaing dan menang melawan pihak lain.
7. Meningkatkan kemampuan diri dengan memanfaatkan bakat secara efektif.

David C. McClelland juga menyatakan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui pengalaman belajar serta interaksi mereka dengan lingkungan. Dalam teorinya, ia menyoroti karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, seperti:

- Keinginan untuk menjadi yang terbaik.
- Kebutuhan akan umpan balik setelah menyelesaikan pekerjaan.
- Kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rifa'i dan Anni (2012:151), motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan tertentu, yang diwujudkan melalui aktivitas yang diarahkan pada pencapaian sukses atau penghindaran kegagalan. Atkinson (1964) dalam Rifa'i dan Anni (2012:152) menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk berprestasi baik dengan meraih keberhasilan maupun menghindari kegagalan. Ada yang lebih terdorong untuk mencapai keberhasilan, sementara lainnya lebih fokus pada penghindaran kegagalan. Wahidmurni (2010) dalam Sudaryono dkk. (2013:91) menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dibandingkan capaian sebelumnya atau pencapaian orang lain.

Prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2013:105), adalah hasil yang dicapai seseorang saat menjalankan tugasnya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Hasil kerja ini menentukan tercapainya tujuan organisasi. Robbins & Judge (2009:5) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai individu dengan target yang telah ditetapkan. McCormick & Tiffin (1974) juga menyebut prestasi

kerja sebagai indikator utama kesuksesan perusahaan. Maier (1965) menggambarkan prestasi kerja sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas.

McClelland merumuskan enam karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang besar.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko.
3. Menetapkan tujuan yang realistis.
4. Menyusun rencana kerja secara terperinci dan melaksanakannya.
5. Menggunakan umpan balik konkret untuk meningkatkan kinerja.
6. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang telah dirancang.

### **2.3.1. Indikato Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:105), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Hasil kerja dinilai dari kualitas dan kuantitas yang mampu dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan diukur dari kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku serta kemampuannya menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi. Kreativitas mencakup kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaannya menjadi lebih efisien dan efektif. Kerja sama dinilai berdasarkan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan hasil kerja secara keseluruhan. Kepribadian mencakup sikap, perilaku, kesopanan, dan penampilan karyawan yang mampu memberikan kesan positif, termasuk sikap yang ramah dan profesional.

### **2.3.2. Karakteristik Motivasi Berprestasi**

individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan mereka yang motivasi berprestasinya rendah. Berdasarkan hal ini, sejumlah ahli telah merumuskan ciri-ciri yang umum dimiliki oleh individu dengan motivasi berprestasi tinggi. McClelland (1962) dalam Usman (2014:293) menyebutkan beberapa ciri khas tersebut, antara lain: (1) bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan, fokus pada karier dan masa depan, serta tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan yang dialami; (2) aktif mencari umpan balik atas tindakan yang dilakukan dan terbuka menerima masukan dari orang lain untuk perbaikan diri; (3) berani mengambil risiko yang sudah diperhitungkan dengan baik serta berusaha menciptakan hasil terbaik; (4) menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan, serta mampu merealisasikan ide-ide tanpa terhambat oleh sistem yang membatasi perubahan positif; (5) pandai mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda; dan (6) memiliki semangat kerja keras serta rasa bangga atas pencapaian yang diraih.

Menurut Sudaryono, dkk. (2013:91), motivasi berprestasi seseorang juga dapat diidentifikasi melalui karakteristik berikut: (1) memiliki dorongan untuk menjadi unggul di antara rekan-rekannya; (2) mampu menyelesaikan tugas dengan baik; (3) bersikap rasional dalam mencapai kesuksesan; (4) menikmati tantangan; (5) memikul tanggung jawab pribadi untuk mencapai keberhasilan; dan (6) cenderung memilih situasi pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab pribadi, menyediakan umpan balik, dan mengandung tingkat risiko yang moderat.

## **2.4. Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Penelitian oleh Dina Rande (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja

pegawai Dinas Perhubungan, Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja sangat kuat. Oleh karena itu, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah :

***H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.***

#### **2.4.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi**

Penelitian oleh Anyndia (2024) yang berjudul “ Motivasi Berprestasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Roof Polymer Area Daerah Istimewa Yogyakarta” Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi secara simultan. Artinya, semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar pula motivasi berprestasi yang dimilikinya. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kompetensi dapat diinterpretasikan sebagai dorongan untuk meningkatkan motivasi berprestasi., maka hipotesis kedua yang diajukan adalah :

***H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi sumber daya manusia***

#### **2.4.3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja**

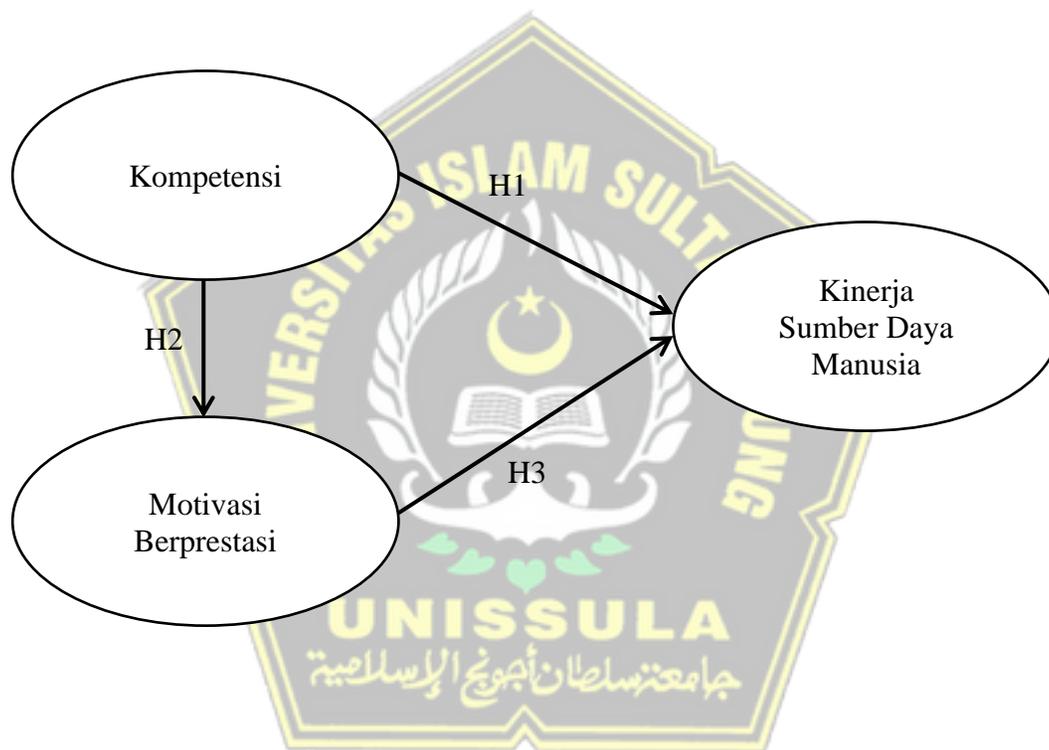
Penelitian oleh Kurniasih et al.,2023. yang berjudul “ pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di gh universal hotel bandung” Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

***H3 : Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia***

## 2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka tersebut diatas, maka model empirik penelitian ini tampak pada gambar 2.1 yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi beprbprestasi. Sedangkan motivasi berprestasi dipengaruhi oleh kompetensi.

**Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian**



### 2.4.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Pembeda
1	Putu Ari Saputra,Wayan Bagia,dan	Pengaruh Kompetensi dan disiplin	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan	Variabel penelitian berbeda

	Wayan Suwendra, (2016)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.	karna menggunakan tiga variabel serta lokasi Penelitian berbeda
2	Dina Rande (2016)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju	Lokasi penelitian berbeda

		<p>Informatika Kabupaten Mamuju Utara</p>	<p>Utara ditentukan oleh motif (motives), sifat (traits), konsep diri (self-concepts), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skills). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan</p>	
--	--	---	--	--

			<p>kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.</p>	
3	<p>Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%,</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda.</p>

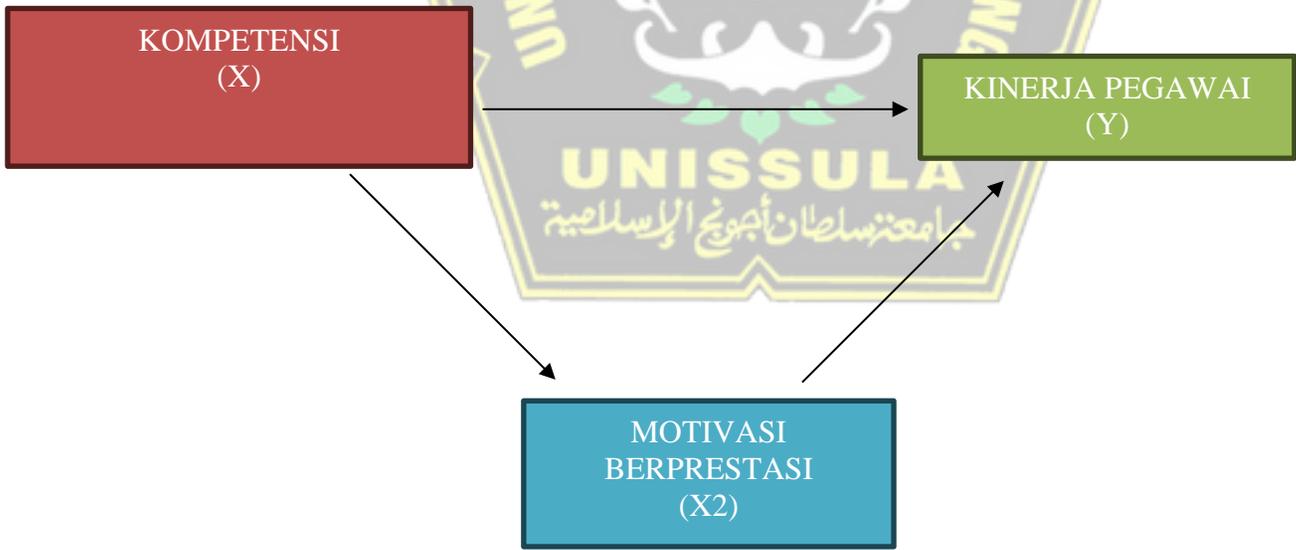
			<p>artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	
4	Eigis Yani Pramularso (2018)	<p>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda</p>

			<p>menunjukkan sebesar 0,396, artinya hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan masih rendah. Koefisien determinasi atau <math>R^2 = 0,157</math> yang artinya kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi.</p>	
5	Yarni Herawat (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi	<p>Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS</p>	<p>Hanya menggunakan variabel X (Kompetensi) dan Lokasi</p>

		Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018	versi 21 ditemukan nilai t hitung 0,848 lebih kecil dari t tabel 2,01. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik ketika bekerja terlihat masih minimnya pengetahuan pegawai, kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diembankan	penelitian berbeda
--	--	---	---	-----------------------

			<p>kepadanya, kurang adanya sikap kerja yang baik, selalu menunda-nunda pekerjaan dan motif kerja yang rendah mengakibatkan kinerja pegawai semakin hari semakin menurun.</p>	
--	--	--	---	--

**2.4.2. Kerangka Penelitian**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

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

#### 3.2. Variabel dan Indikator

Variabel Operasional merupakan variabel yang dijadikan sebagai objek dalam suatu penelitian bertitik tolak dari kerangka berfikir dan hipotesis yang diuraikan sebelumnya, maka variabel yang hendak diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu pada Tabel 3.1.



**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau dalam melaksanakan kerja atau tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dan Keahlian</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Rancangan Kerja</li> </ol>
2.	Kompetensi (X1)	Kemampuan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengendalian Diri</li> <li>2. Kepercayaan Diri</li> <li>3. Membangun Hubungan</li> </ol>
3.	Motivasi (X2)	Kondisi yang menggerakkan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lamandau agar mampu mencapai tujuan dari motifnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan untuk dapat hidup</li> <li>2. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan</li> <li>3. Keinginan untuk berkuasa</li> </ol>

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

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

### **3.3. Sumber Data**

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

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

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

### **3.5. Responden**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Widodo (2022) populasi merupakan keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang

sama. Populasi dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau sebanyak 89 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Menurut Sugiyono (2008) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasi. Sampling jenuh atau sensus dalam penelitian ini mengambil data sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau sebanyak 89 orang.

### **3.6. Teknik Analisis**

#### **3.6.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian melalui jumlah frekuensi nilai dari skor jawaban yang diberikan responden sebagai perwujudan dari tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel yang tertulis di dalam lembar kuesioner. Nilai indeks memakai Semantic yang digunakan adalah angka 1-5.

#### **3.6.2. Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Adapun model persamaan SEM-PLS menurut dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu persamaan outer model (model pengukuran) dan persamaan inner model (model struktural) yaitu:

##### **1. Persamaan Outer Model**

Variabel laten eksogen 1

$$X_1 = \lambda X_1 \xi_1 + \delta_1$$

##### **2. Persamaan Inner Model**

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

Keterangan :

X1 : Komitmen Berkelanjutan (PB)  $\lambda_{X1}$  : Outer Loading PB

Y1 : Motivasi Intrinsik (MI)  $\lambda_{Y1}$  : Outer Loading MI

Y2 : Kinerja SDM (KSDM)  $\lambda_{Y2}$  : Outer Loading KSDM

$\xi_1$  : Komitmen Berkelanjutan  $\delta$  : Noise Variabel Laten Eksogen

$\eta_1$  : Motivasi Intrinsik  $\zeta_1, \zeta_2$  : Nilai Residual

$\eta_2$  : Kinerja SDM

$\gamma_1$  : Koefisien Jalur Komitmen Berkelanjutan terhadap Motivasi Intrinsik

$\gamma_2$  : Koefisien Jalur Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja SDM

$\beta_1$  : Koefisien Jalur Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM

$\varepsilon$  : Noise Variabel Laten Endogen

### 3.6.3. Uji Kualitas Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghozali (2014), uji kualitas pengukuran dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam menilai validasi dan reliabilitas terdapat beberapa kriteria antara lain sebagai berikut:

#### 1. Discriminant Validity

*Discriminant validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar korelasi konstruk latennya diukur berdasarkan indikatornya lebih baik dari indikator lainnya. Pengujian *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross factor loadings* yang didapat dari perbandingan nilai akar kuadrat dari AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity*.

## **2. Convergent Validity**

Ghozali (2014) menjelaskan convergent validity dinilai berdasarkan korelasi antar komponen skor yang diestimasi menggunakan SmartPLS. Ukuran Indikator refleksif individual dikatakan tinggi jika nilai cross loading  $> 0,7$  dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dengan nilai cross loading berkisar antara 0,5 sampai dengan 0,7 dianggap cukup baik, maka dalam penelitian digunakan batas cross loading sebesar 0,5.

## **3. Average Variance Extracted (AVE)**

Ghozali (2014), menjelaskan dalam analisis faktor kofimatori, presentase rata-rata nilai AVE antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergent indicator. Konstruk dapat dikatakan baik jika memenuhi kriteria yaitu apabila nilai  $AVE \geq 0,5$ .

## **4. Composite Reliability (Unidimensionality)**

*Composite reliability* digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Dalam menilai reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbachs alpha. Indikator dan variabel dalam penelitian dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai composite reliability dan cronbachs alpha  $\geq 0,7$

### **3.6.4. Uji Akurasi Model (Inner Model)**

Uji akurasi model (inner model) atau bisa disebut juga analisis pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Adapun uji yang digunakan untuk analisis model struktural atau inner model antara lain sebagai berikut:

#### **1. Uji Koefisien Determinasi R-Square (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (Adjusted R-Squared) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R-Squared kecil yaitu mendekati 0 artinya kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat

terbatas. Sebaliknya jika nilai Adjusted R-Squared mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014).

## **2. Uji t Statistik**

Menurut Ghozali (2014) Uji Signifikansi Parsial (Uji t) bertujuan menguji seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara parsial / individual. Pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi (sig) masing-masing variabel independen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun apabila nilai probabilitas sig > 0,05 maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

## **3. Uji Indirect Effect**

Uji pengaruh tidak langsung atau sering disebut sebagai uji mediasi maupun indirect effect merupakan pengujian terhadap variable intervening penelitian apakah variable tersebut mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai indikasi dari pengujian ini dengan asumsi variabel dianggap mampu memediasi apabila nilai sig indirect effect kurang dari 0,05.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Deskriptif

##### 4.1.1 Deskripsi Responden

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden**

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

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

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

#### 4.2. Analisis Data Statistik

##### 4.2.1. Discriminant Validity

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Diskriminan**

<b>Indikator Konstruk</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Motivasi Berprestasi</b>
<b>KJ1</b>	<b>0.887</b>	0.791	0.518
<b>KJ2</b>	<b>0.719</b>	0.449	0.691
<b>KJ3</b>	<b>0.772</b>	0.654	0.463
<b>KJ4</b>	<b>0.894</b>	0.724	0.554
<b>KJ5</b>	<b>0.752</b>	0.555	0.613
<b>KS1</b>	0.678	<b>0.904</b>	0.443
<b>KS2</b>	0.656	<b>0.884</b>	0.364
<b>KS3</b>	0.732	<b>0.870</b>	0.443
<b>KS4</b>	0.709	<b>0.805</b>	0.418
<b>KS5</b>	0.648	<b>0.856</b>	0.478
<b>MB1</b>	0.567	0.411	<b>0.842</b>
<b>MB2</b>	0.521	0.371	<b>0.787</b>
<b>MB3</b>	0.727	0.521	<b>0.854</b>
<b>MB4</b>	0.563	0.375	<b>0.848</b>
<b>MB5</b>	0.440	0.346	<b>0.811</b>

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

Dengan memperhatikan tabel 4,1 yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai loading factor dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading-nya. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih erat hubungannya dengan konstruk yang diukurnya daripada dengan konstruk lain, yang menandakan validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga indikator-indikator tersebut dapat dianggap akurat dalam mengukur masing-masing konstruk penelitian. Kemudian didalam uji validitas diskriminan juga terdapat uji antara variabel dengan penjelasan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Variabel**

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

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

Sesuai Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara masing-masing konstruk penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan masing-masing konstruk memiliki nilai korelasi positif yang kuat.

#### 4.2.2. Analisis Multikolinieritas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Uji Variabel dan Reliability**

Indikator Kontruks	VIF
KJ1	3.522
KJ2	1.715
KJ3	2.082
KJ4	3.621
KJ5	1.938
KS1	4.797
KS2	3.430
KS3	3.103
KS4	2.230
KS5	3.978
MB1	4.745
MB2	3.981
MB3	2.593
MB4	3.051
MB5	2.445

Sesuai tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing indikator konstruk bernilai lebih kecil dari 10,00 sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas antara konstruk penelitian yang dianalisis.

#### 4.2.3. Uji koefisien Determinasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

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

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

#### 4.2.4. Validity and Reability

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Variabel dan Reliability**

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

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

Sesuai tabel 4.5 ini, Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing konstruk menunjukkan konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk konstruk tersebut. Nilai yang tinggi (umumnya di atas 0,7) menunjukkan bahwa indikator dalam setiap konstruk konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Pada tabel ini, *Kinerja* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, *Kompetensi* sebesar 0,915, dan *Motivasi Berprestasi* sebesar 0,887, yang semuanya memenuhi syarat untuk konsistensi internal yang baik.

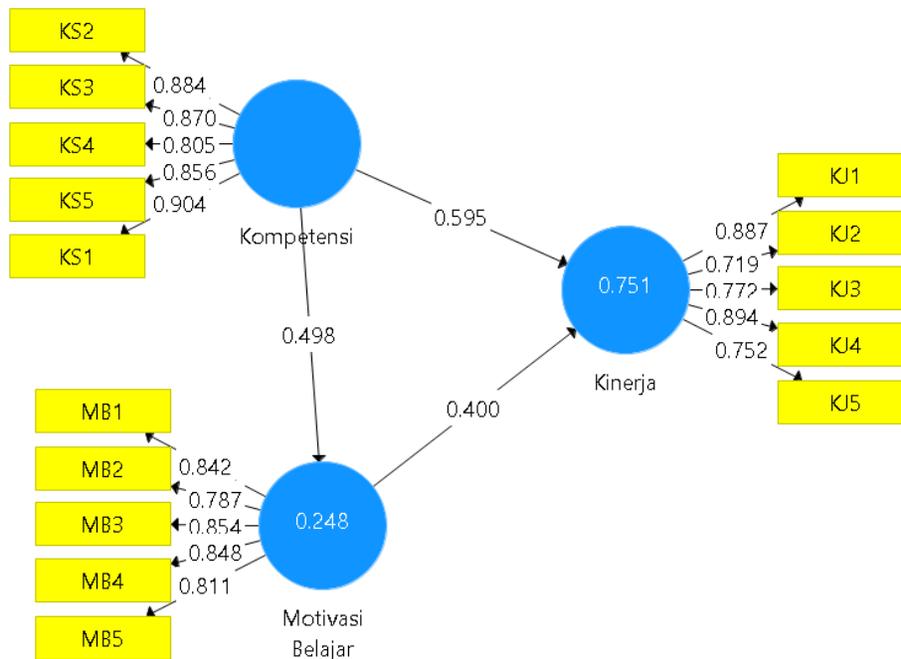
Selanjutnya, nilai rho\_A dan Composite Reliability juga memberikan informasi tentang reliabilitas konstruk. Kedua nilai ini harus berada di atas 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas yang memadai. Berdasarkan tabel, *Kinerja*, *Kompetensi*, dan *Motivasi Berprestasi* masing-masing memiliki nilai rho\_A sebesar 0,873, 0,916, dan 0,904, serta nilai Composite Reliability sebesar 0,903, 0,937, dan 0,916. Semua nilai ini berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

AVE (Average Variance Extracted) digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi dan mampu menjelaskan varians konstruk tersebut. Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5 untuk menunjukkan bahwa lebih

dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Pada tabel ini, *Kinerja* memiliki nilai AVE sebesar 0,653, *Kompetensi* sebesar 0,747, dan *Motivasi Berprestasi* sebesar 0,687, yang semuanya berada di atas ambang batas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik.

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

#### 4.2.5. Outer Model dan Inner Model



**Gambar 4.1**  
**Model Persamaan Outer Model dan Inner Model**

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

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

*Motivasi Belajar* juga memiliki koefisien jalur sebesar 0,400 terhadap *Kinerja*. Ini menunjukkan bahwa *Motivasi Belajar* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja*, meskipun pengaruhnya lebih lemah dibandingkan dengan pengaruh *Kompetensi* terhadap *Kinerja*. Dengan

kata lain, peningkatan dalam *Motivasi Belajar* berkontribusi pada peningkatan *Kinerja*, namun tidak sekuat pengaruh *Kompetensi*.

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

#### 4.2.6. Uji t statistik

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

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

Sesuai Tabel 4.7 tersebut dapat teridentifikasi hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji, diperoleh nilai *t-statistik* sebesar 6,515 dan *P-Value* sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Karena nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

#### 2. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai

Nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 4,331 dengan *P-Value* 0,000. Sama seperti H1, nilai *P-Value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan signifikansi pengaruh, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai; artinya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai.

#### 3. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai *t-statistik* yang dihasilkan adalah 4,837 dan *P-Value* sebesar 0,000. Dengan *P-Value* di bawah 0,05, H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin baik kinerja pegawai.

#### 4.2.7. Uji indirect effect ( uji tidak langsung)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

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

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

### 4.3. Pembahasan hasil analisis penelitian

#### 4.3.1. Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Faktor lain yang turut berperan adalah lingkungan kerja yang mendukung dan pemberian feedback yang konstruktif. Lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk mendapatkan

umpan balik dari pimpinan maupun rekan kerja dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

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

#### **4.3.2. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai**

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis atau uji t, bahwa terbukti Kompetensi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai sekertariat di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lamandau. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi karena kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami tujuan pekerjaan dan bagaimana kontribusi individu berdampak pada pencapaian tersebut. Pegawai yang merasa kompeten dalam tugas mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai prestasi karena mereka memiliki keyakinan diri dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil. Keyakinan ini, yang dikenal sebagai self-efficacy, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi berprestasi, seperti yang dijelaskan oleh teori motivasi dari Bandura (1977). Ketika pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, mereka cenderung lebih terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mencari kesempatan untuk membuktikan kemampuan mereka.

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

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

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

#### **4.3.3. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai karena motivasi berprestasi mendorong individu untuk berusaha lebih keras, mencapai tujuan, dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Pegawai yang termotivasi berprestasi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil yang optimal, baik untuk kepuasan pribadi maupun untuk memenuhi harapan organisasi. Teori motivasi dari McClelland (1961) menyatakan bahwa individu

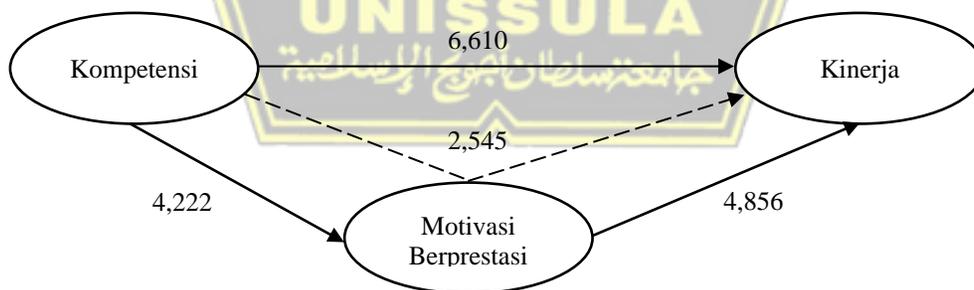
yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan berusaha untuk mengatasi tantangan, mencapai standar yang lebih tinggi, dan mencari umpan balik untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih baik karena pegawai yang termotivasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada cara untuk melakukannya dengan lebih efisien dan efektif.

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

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kepemimpinan yang efektif, dukungan rekan kerja, dan penghargaan atas pencapaian, juga dapat memperkuat hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan yang positif lebih cenderung untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik. Keterkaitan ini juga diperkuat oleh teori motivasi Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, sangat berpengaruh dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

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

#### 4.3.4. Hasil Analisis tidak langsung

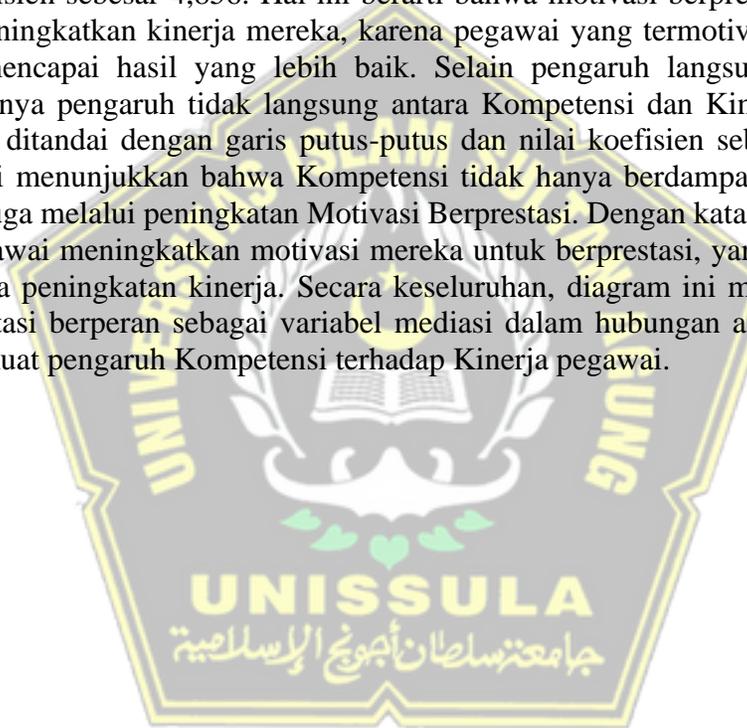


Keterangan:

- > = Jalur langsung
- - - - -> = Jalur tidak langsung

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

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



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Masalah Penelitian**

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

#### **5.2. Simpulan Hipotesis**

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

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

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

#### **5.3. Implikasi Teoritis dan Manajerial**

##### **5.3.1 Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi, dan kinerja pegawai. Implikasi teoritis dari penelitian ini meliputi:

1. **Penguatan Teori Motivasi dan Kompetensi:** Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi dan kompetensi, khususnya dalam konteks pemerintahan, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang menyatakan bahwa kompetensi individu dan motivasi internal merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal.
2. **Pengayaan Literatur tentang Kinerja Pegawai di Sektor Publik:** Penelitian ini menambah wawasan baru mengenai kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya pada instansi sekretariat DPRD. Studi ini mengisi celah dalam penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bagaimana kompetensi dan motivasi berprestasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik yang memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda dibandingkan sektor swasta.
3. **Variabel Mediasi dalam Pengembangan SDM:** Temuan penelitian ini juga mendukung konsep bahwa motivasi berprestasi dapat menjadi variabel yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi variabel mediasi lain yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan.

### 5.3.2 Manajerial

Implikasi manajerial dari penelitian ini memberikan panduan bagi pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau dalam mengembangkan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai. Implikasi manajerial yang dapat diambil adalah:

1. **Pengembangan Kompetensi Pegawai:** Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja, manajemen di Sekretariat DPRD perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi pegawai. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, workshop, atau sertifikasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik untuk mendukung peningkatan kinerja.
2. **Peningkatan Motivasi Berprestasi:** Hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya motivasi berprestasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi berprestasi, seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, pemberian tanggung jawab yang menantang, dan penciptaan budaya kerja yang kompetitif dan suportif.
3. **Evaluasi Kinerja secara Berkala:** Berdasarkan temuan yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi, motivasi berprestasi, dan kinerja, manajemen disarankan untuk menerapkan sistem evaluasi kinerja yang berkesinambungan. Evaluasi kinerja secara berkala memungkinkan pimpinan untuk mengidentifikasi area kompetensi yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi berprestasi.
4. **Program Pengembangan Karir:** Dengan melihat pentingnya kompetensi dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja, manajemen Sekretariat DPRD dapat mengembangkan program pengembangan karir yang terstruktur. Program ini dapat mencakup kesempatan promosi atau pengembangan karir bagi pegawai yang menunjukkan kompetensi tinggi dan motivasi berprestasi yang baik, sehingga mereka merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. **Penerapan Sistem Penghargaan yang Adil dan Terukur:** Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan terukur, yang sesuai dengan pencapaian pegawai. Hal ini dapat berupa insentif, bonus, atau bentuk penghargaan lain yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

#### 5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yang memengaruhi hasil serta generalisasi temuan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi pemerintahan lain dengan struktur atau budaya kerja yang berbeda. Kedua, metode penelitian yang digunakan, khususnya pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, dapat membatasi pemahaman yang mendalam mengenai aspek motivasi berprestasi dan kompetensi. Penggunaan kuesioner cenderung kurang mampu menangkap nuansa perilaku pegawai yang lebih kompleks atau motivasi intrinsik yang sulit diukur secara langsung.

Ketiga, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi berprestasi, dalam mempengaruhi kinerja. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang mungkin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja. Dengan demikian, variabel-variabel ini perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian mendatang untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Keempat, penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data hanya dikumpulkan pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dinamika kinerja pegawai yang mungkin berkembang seiring waktu. Penelitian longitudinal yang mengamati perkembangan kinerja pegawai dalam jangka panjang disarankan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

#### 5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang yang dapat dikembangkan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Perluasan Variabel Penelitian:** Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor publik.
2. **Penelitian di Lingkungan Kerja Berbeda:** Mengingat penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lamandau, penelitian mendatang bisa mengeksplorasi instansi pemerintahan lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Hal ini akan membantu dalam memahami apakah hasil serupa dapat diterapkan pada institusi lain di sektor pemerintahan atau di daerah dengan budaya kerja yang berbeda.
3. **Pendekatan Longitudinal:** Agenda penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk menilai dinamika perubahan kinerja pegawai seiring waktu. Hal ini berguna untuk memahami apakah pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja bersifat konsisten atau berubah seiring perkembangan pegawai dalam karier mereka.

4. **Penggunaan Metode Kualitatif:** Penelitian lanjutan juga dapat mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif, seperti wawancara atau studi kasus, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam terkait aspek motivasi berprestasi dan kompetensi yang sulit diukur secara kuantitatif.
5. **Pengembangan Model Mediasi atau Moderasi:** Agenda penelitian lainnya adalah mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja, seperti dukungan organisasi atau keterlibatan kerja. Penelitian ini dapat membantu dalam menemukan jalur tambahan yang memengaruhi hubungan antara variabel tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif, Andi Muhamad, et al (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang.
- Ariyani, Ria Padma Nur, et al (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Farida, S.I, Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016) Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*, Volume 46, Nomor 1, Mei 2016, Halaman 121-134.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2001). *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Karmil, Nyla & Kadarusman (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten pasuruan.
- Karyono, Slamet (2022). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif dan Normatif Serta Berkelanjutan dengan Mediasi Motivasi Intrinsik.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kuswanti, Meisy., Purnamasari, Endah Dewi & M. Kurniawan DP (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* Vol. 2 No. 4 Oktober 2021.
- Mukti, Praja Wisnu, et al (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management & Business*.
- Napitupulu, Paimin. 2014. *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumni.
- Nurbiyati, Titik (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*.
- Nugrohowati, Mariana & Susilowati, Yeye (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Afektif, Berkelanjutan, Normatif Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru.
- Nur, Gusmartia & Sjahrudin Herman (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- Pane, Sri Agustina & Fatmawati (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. Oktober 2017.
- Parinding, Roberto Goga (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 2 Agustus 2017.
- Ria Padma Nur Ariyani; Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama,
- Siagian, S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia, Jakarta. Bumi Aksara,.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Siregar, Hasroito, et al (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 5 No. 2 November 2020.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Supomo, B., & Indriantoro, N., 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Sutrisno, E., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta. Pranada Media Group.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafranuddin, Rizky Aulia Hidayah (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 02, Nomor 03, Bulan Juni 2019.
- Umar, Muhamad Akbar, et al (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis*. Jakarta : Rajawali Pers, 2017
- Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Klaten: Lakeisha.