

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV

Ferdinatus Taruh

BPTP Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara, Pineleng, Minahasa 95661

bigtaruh@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

April 22, 2024

Revised:

August 8, 2024

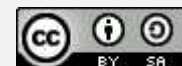
Accepted:

September 30, 2024

Tujuan dari penelitian ini : 1) mengeksplorasi dan memaparkan implikasi dari kompetensi lulusan pelatihan PIM IV terhadap kinerja, 2) menganalisis dan menjelaskan dampak kompetensi lulusan pelatihan PIM IV terhadap motivasi kerja, 3) mengevaluasi dan menjelaskan efek motivasi kerja terhadap kinerja lulusan pelatihan PIM IV, dan 4) menganalisis serta menjelaskan secara bersamaan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja lulusan pelatihan PIM IV dalam konteks organisasi pemerintahan. Metode penelitian ini melibatkan survei dengan populasi sebanyak 99 individu, dengan menggunakan metode *convenience sampling* untuk sampel penelitian sebanyak 92 orang. Temuan dari penelitian ini menyatakan kompetensi memiliki efek positif terhadap performa, dan juga memiliki imbas efektif pada motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki efek positif terhadap performa dan kompetensi. Rekomendasi dari penelitian ini kiranya bisa memberikan kontribusi bagi manajer - manajer dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja ASN di masa mendatang.

The objectives of this study: 1) to explore and explain the implications of PIM IV training graduates competencies on performance, 2) to analyze and explain the impact of PIM IV training graduates abilities on work motivation, 3) to evaluate and explain the effect of work motivation on PIM IV training graduates performance, and 4) to analyze and explain simultaneously the effect of abilities and work motivation on PIM IV training graduates performance in the context of government organizations. This research method involves a survey with a population of 99 individuals, using the convenience sampling method for a research sample of 92 people. The findings of this study state that competence has a positive effect on performance, and also have an effective impact on work motivation. In addition, work motivation also has a positive effect on performance and ability. Recommendations from this study should contribute to managers in formulating policies to improve ASN performance in the future.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja

Keywords: Competence, Work motivation, Employee performance

1. Pendahuluan

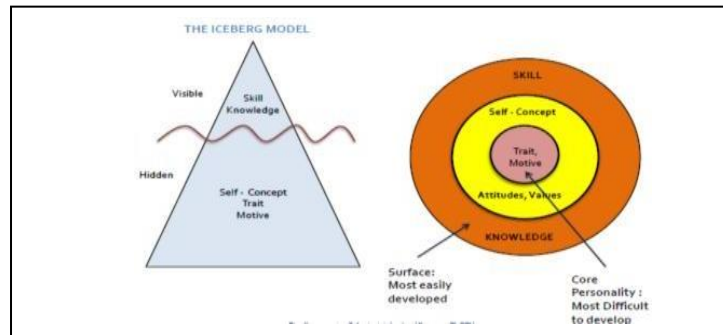
1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan organisasi pemerintah, aparatur sipil negara (ASN) memberikan kontribusi yang sangat penting dalam pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan tata kelola pemerintahan. Sebanyak 57577 aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja dalam Pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara, termasuk di Kabupaten, kota dan 3868 orang berada di jabatan eselon empat. (Sulut Dalam Angka, Tahun 2019).

Sebagai pemimpin dalam tataran pelaksana atau operasional, pejabat eselon empat sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi. Berdasarkan kedudukan dan peranan pejabat eselon empat tersebut diatas, sangat dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi pejabat eselon empat dalam upaya peningkatan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas untuk mengoptimalkan kinerja.

Menurut (Mathis & Jackson, 2003) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tindakan yang mereka lakukan atau tidak lakukan. (Dharma, 1985) merekomendasikan metode untuk mengevaluasi kinerja pekerja migran dengan mempertimbangkan tiga faktor utama: jumlah produksi dalam periode tertentu (kuantitas), kualitas pekerjaan yang dilakukan (kualitas), dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan (kekinian). (Mangkunegara & Hasibuan, 2000) menjelaskan bahwa kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada

mereka. Sementara itu, (Hasibuan, 2009) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi hasil kerja seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. (Hanif et al., 2012a) menurut Gibson (1987) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi tiga kategori utama: faktor pribadi (seperti kompetensi individu, keterampilan, dan latar belakang keluarga), faktor psikologis (termasuk persepsi, peran, sikap, motivasi, dan kepuasan kerja), dan unsur organisasional (seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penggajian). (Bagus et al., 2019) Spencer dan Spencer (1993:9) mengartikan kompetensi sebagai atribut yang mendasari individu dan mempengaruhi kompetensi mereka dalam melakukan pekerjaan dengan efektif. Konsep kompetensi individu dapat dipahami melalui model gunung es, yang akan diilustrasikan pada Gambar 1 Konsep Ice Berg .:



Gambar 1. Konsep kompetensi model IceBerg kompetensi individu dapat dikenali melalui tiga indikator: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Sesuai gambar 1. Konsep kompetensi model iceberg kompetensi individu menggambarkan bahwa kompetensi yang kelihatan berupa pengetahuan dan keterampilan bisa dikenali di permukaan) sedangkan yang tak kelihatan berupa konsep diri, sifat dan motif. hal ini dikenali dalam sikap perilaku (sulit dikenali). berdasarkan konsep ini kompetensi individu untuk pejabat pengawas atau pejabat eselon 4 sangat penting untuk ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Motivasi Kerja (Mulyani, 2020) Stanford (1969; 173) mengartikan motif kerja sebagai suatu kondisi yang memberi energi pada suatu organisme dan berfungsi untuk membimbing organisme tersebut menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja di sini dipahami sebagai keadaan emosional yang mengarahkan individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi ini juga disebut sebagai energi yang membangkitkan dorongan internal atau drive kegembiraan, sebagaimana dijelaskan dalam Teori ERG oleh Alderfer (1972) (Purnama et al., 2016).

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain:

- Eksistensi
- Ketertarikan
- Pertumbuhan

Kompetensi, motivasi kerja dan kinerja yang tinggi harus dimiliki seorang pejabat eselon IV untuk melakukan berbagai inovasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, sebab saat ini ditemukan rendahnya inovasi dari sebagian pejabat eselon 4. Berdasarkan kondisi ini sangat diharapkan terjadi perubahan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja. Para pejabat eselon 4 setelah mengikuti Diklat kepemimpinan kepemimpinan Tingkat IV sesuai peraturan PerkaLAN nomor 22 tahun 2014 memfokuskan pada proyek perubahan meliputi perencanaan inovasi dan manajemen perubahan .

Saat penelitian ini dilaksanakan sesuai Perkaln nomor 22 tahun 2014 sedangkan saat ini pelaksanaan diklat struktural dilaksanakan sesuai Perkaln Nomor 5 Tahun 2022. Secara khusus pada Pasal 8 Ayat 1 dijelaskan bahwa kompetensi kepemimpinan pengawas adalah kompetensi kepemimpinan yang melayani. 2. Kepemimpinan pegawai negeri sipil sebagaimana disebutkan dalam ayat pertama adalah kepemimpinan peserta untuk menjamin terwujudnya tanggung jawab jabatan pengawasan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan yang akan dicapai peneliti secara statistik adalah:

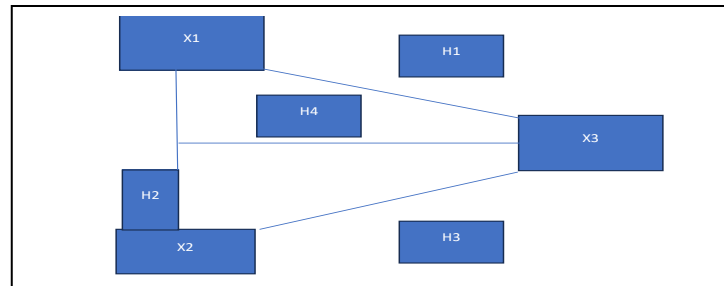
- Apakah ada pengaruh antara kompetensi lulusan Diklat PIM IV terhadap kinerja.
- Apakah ada pengaruh antara kompetensi lulusan Diklat PIM IV terhadap motivasi kerja.
- Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja lulusan Diklat PIM IV.
- Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja lulusan Diklat PIM

1.2. Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Dalam melaksanakan rancangan penelitian, sangat penting mengkaji definisi konseptual yang merupakan suatu kajian mengenai variabel yang disusun dalam suatu struktur dan dikembangkan dari berbagai teori yang memuat beberapa variabel.

Selanjutnya dioperasionalkan dalam bentuk item-item yang dikembangkan dari indikator-indikator, akhirnya dikembangkan dalam bentuk kuisioner. Hal inilah yang dikembangkan untuk dianalisis.

Definisi konseptual sesuai gambar 2, yang digunakan merupakan suatu kajian tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, terhadap kinerja ASN. Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu : kompetensi, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).



Gambar 2. Kerangka konseptual.

Keterangan:

H1,H2,H3,H4 (Hipotesis 1,2,3,4)

X1 = Variabel Kompetensi, X2 = Variabel Motivasi Kerja, X3 = Variabel Kinerja

Dari gambar 2 kerangka konseptual pemikiran di atas yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung tentang kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja alumni paska Diklat PIM IV.

2. Metodologi

2.1. Metode

Ditinjau dari karakteristik masalah dan tipe hubungan antara variabel dengan bentuk penelitian adalah *explanatory research*, penelitian ini menjelaskan penelitian korelasional (*correlational research*), karena untuk menguji hubungan kausal antara kompetensi, motivasi kerja, terhadap kinerja pejabat eselon empat peserta paska Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat empat di Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif di mana penelitian awalnya menetapkan definisi konsep-konsep sebagai variabel yang relevan, berdasarkan pada teori yang ada, dan mengumpulkan data melalui kuesioner untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan.

Penelitian ini adalah penelitian yang mengadopsi pendekatan kuantitatif. Sampel dari populasi tersebut dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 99 lulusan, dan jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin (Husen, 2001).

$$n = N / (Ne^2 + 1)$$

Dimana uraian simbol tersebut:

n = besar sampel

e = besarnya kesalahan yang masih ditolerir, 5% atau 0,05

Dengan besar N = 99, maka diperoleh sampel:

$$n = 99 / (99 \times (0,05)^2 + 1) = 79,3587 \approx 80 \text{ orang}$$

Besar sampel 80 ASN dan untuk mengantisipasi adanya responden yang tidak mau menjawab atau jawaban yang tidak lengkap, sampel tersebut ditambah 15 % yaitu 12 orang, dengan demikian maka sampel menjadi 92 ASN.

Adapun karakteristik sample diuraikan sebagai berikut pada tabel 1.

Tabel 1.Deskripsi karakteristik responden.

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi/Total	Persentase/Total
Usia	20-30 thn	8	8,695652174
	31-40 thn	47	51,08695652
	41-50 thn	31	33,69565217
	>50 thn	6	6,52173913
Pendidikan		92	100
	SMP/SMA	9	9,782608696
	Sarjana	73	79,34782609
	Pasca Sarjana	10	10,86956522
Jenis Kelamin		92	100
	Laki	47	51,08695652
	Perempuan	45	48,91304348
		92	100
Lama Kerja	< 1- 5 thn	20	21,73913043
	6-10 thn	35	38,04347826
	11-15 thn	16	17,39130435
	> 15 thn	21	22,82608696
Status		92	100
	Nikah	83	90,2173913
	Belum Menikah	9	9,782608696
		92	100
Agama	Kristen Katolik	5	5,434782609
	Islam	30	32,60869565
	Protestan	57	61,95652174
		92	100
Suku	Sangihe Talaud	14	15,2173913
	Jawa	2	2,173913043
	Batak	2	2,173913043
	Mongondow	17	18,47826087
	Gorontalo	1	1,086956522
	Toraja, Bugis	2	2,173913043
	Minahasa	54	58,69565217
	Total	92	100

Sumber: Data diolah, 2021.

2.2. Teknik Pengambilan Data

Kuesioner (Kuesioner): Data dikumpulkan selama periode satu bulan pada bulan Agustus 2019 melalui pendekatan cross-sectional dengan jumlah pertanyaan yang sama dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner. Data utama dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden yang ditentukan. Penggunaan skala Likert pada penelitian ini dengan lima pilihan sebagai formatnya, yang bertujuan untuk memungkinkan responden memberikan tanggapan pada berbagai tingkatan terhadap setiap pernyataan. Sesuai dengan (Sugiyono, 2016), skala ini dipakai untuk mengevaluasi sikap, pendapat, atau pandangan seseorang atau kelompok terhadap gejala sosial yang ditentukan dengan jelas oleh peneliti. Variabel ini akan merujuk kepada variabel penelitian dalam konteks ini.

Variabel terukur dikelompokkan kedalam indikator variabel skala Likert. Indikator-indikator tersebut terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang menjadi dasar untuk menyusun elemen instrumen penelitian.

2.3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis yang diterapkan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis jalur, terstandarisasi dan terkomputasi atau regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Data dianalisis dari rata-rata elemen dan dirata-ratakan kembali untuk setiap metrik. Analisis dilakukan dari rata-rata indikator-indikator tersebut.

Beberapa Uji Data Dalam Analisis Path

a. Uji Validitas

Keefektifan sebuah produk keuangan dapat dinilai dengan menganalisis Indeks Korelasi Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi 5%. Jika tingkat signifikansi dari korelasi yang dihasilkan kurang dari 0,05 (5%), maka korelasi tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika lebih dari 0,05 (5%), maka korelasi tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

(Susetyo & Saptawan, n.d.) Menurut Arikunto (2003) dalam Esher dkk (2001). Jika koefisien keandalannya 0,6 atau lebih tinggi, perangkat tersebut dapat diandalkan. Koefisien reliabilitas ditentukan dengan menggunakan rumus Cronbach alpha. Jika $\alpha < 0,6$ maka dianggap tidak dapat diandalkan dan sebaliknya. Seluruh hasil dari uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel. (belum dapat)

Pengujian analisis jalur memiliki tiga tahap.

- (1). menguji asumsi-asumsi dalam analisis jalur;
- (2). menguji model goodness-of-fit dalam analisis jalur;
- (3). menguji keseluruhan model analisis jalur.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sifat Validitas suatu tidak bisa dipisahkan dari sifat reliabilitasnya. Umumnya apabila data dikatakan valid biasanya data tersebut juga reliabel. Data dikatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation $> r$ tabel. Nilai r tabel untuk 92 responden sebesar 0.02028. Data dikatakan reliabel apabila nilai reliabel perolehan $> r$ tabel. Namun ada pula yang berpendapat suatu data reliabel jika nilai perolehan > 0.6 .

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas.

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengetahuan	237.70	376.280	.525	.	.865
Keterampilan	238.90	372.133	.431	.	.867
Sikap	238.78	370.831	.526	.	.863
X1 (Skor Kompetensi)	213.51	309.527	.683	.	.851
Eksistensi	238.89	355.988	.623	.	.857
Keterkaitan	228.41	355.871	.595	.	.858
Pertumbuhan	234.88	355.623	.537	.	.861
X2 (Skor Motivasi)	200.32	264.614	.729	.	.859
Kuantitas	243.79	385.770	.383	.	.869
Kualitas	233.58	350.686	.708	.	.853
Ketepatan Waktu	238.01	363.044	.624	.	.859
X3 (Skor Kinerja)	213.51	292.011	.754	.	.846

Sesuai tabel 2. di atas untuk seluruh subvariabel dan skor pada Corrected Item-Total Correlation nilainya > 0.02028 artinya data keseluruhan adalah valid. Untuk seluruh subvariabel dan skor pada Cronbach's Alpha if Item Deleted nilainya > 0.02028 artinya data setiap item/butir adalah reliabel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengujian Asumsi dalam Analisis Path

Pada analisis path, ada empat asumsi yang harus terpenuhi yaitu asumsi normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan linieritas

Tabel 3. Rata-rata skor indikator kompetensi pada variabel peserta Diklat PIM IV.

Indikator	Jumlah item	Rata-rata skor
Pengetahuan	3	4,36
Keterampilan	3	3,91
Sikap perilaku	3	4,01

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 secara keseluruhan dari skor indikator kompetensi, persepsi peserta menunjukkan bahwa indikator pengetahuan memiliki skor tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa peserta mengandalkan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan S1 dan S2. Indikator kedua tertinggi adalah sikap perilaku peserta membantu mereka dalam penyelesaian tugas.kerja. Terakhir indikator keterampilan dari segi variabel kompetensi yang diperlukan oleh peserta Diklat.

Komentar peserta dalam variabel kompetensi diuraikan sebagai berikut; Pelajaran selama diklat dapat diimplementasikan dalam pekerjaan; Banyak mendapat informasi; Menahan emosional; Dapat bekerja sama dengan orang lain; Lebih cepat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan; Sangat membantu menyelesaikan pekerjaan. Membantu dalam membuat inovasi dalam pekerjaan; Membantu menyelesaikan masalah lebih tenang dan rileks; Mampu bersosialisasi dengan masyarakat; Membentuk sikap dan perilaku menjadi lebih baik; Kekompakkan dalam menyelesaikan masalah; Meningkatkan saling memahami dalam tim; Meningkatkan keterampilan bekerja dalam tim/

Menjadi terampil dan berkreasi; Mengajarkan teknik pengambilan keputusan, tenang, dewasa dan berkualitas; Disiplin; Meningkatkan teknik mengampil keputusan dengan tepat; Kemampuan keterampilan penggunaan teknologi informasi; Meningkatkan keterampilan berbicara, berfikir secara logis; Terciptanya rasa tanggung jawab, kebersamaan dan kerjasama. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, mengatur bahwa seluruh pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya. Pengembangan keterampilan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, kursus, dan pendidikan lanjutan.

Penilaian terhadap perkembangan keterampilan pegawai harus dilakukan oleh pejabat yang bertanggung jawab dan dipakai sebagai fondasi untuk pengangkatan dan pengembangan profesi. Setiap departemen pemerintah diwajibkan untuk menyusun rencana pengembangan keterampilan tahunan sesuai dengan anggaran dan rencana kerja tahunan masing-masing departemen. Selain itu, pegawai ASN juga memiliki peluang dalam menjalankan praktek di departemen yang lain baik pusat maupun daerah selama satu tahun.

Pertukaran antara pegawai negeri sipil dan pegawai swasta juga dapat dilakukan dalam jangka waktu satu tahun, yang akan diatur oleh LAN dan BKN.

Narimawati (2010: 75) menjelaskan bahwa indikator kompetensi terbagi menjadi tiga kategori: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Kompetensi intelektual mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian seseorang dalam menghadapi permasalahan, baik yang bersifat stabil maupun situasional. Kompetensi emosional mengacu pada kompetensi seseorang dalam mengendalikan diri dan memahami lingkungan dengan objektif dan moral. sedangkan kompetensi sosial mencakup kompetensi dalam berinteraksi dan menghadapi permasalahan di tempat kerja.dan dikaitkan dengan kepribadian, konsep diri, karakter internal sikap dan perilaku, yang ditimbulkan oleh sinergi antara motif sosial, atau kemauan dan kompetensi menjalin hubungan kerjasama dengan orang lain Sebagai kompetensi pengetahuan sosial yang konseptual.

Tabel 4.Rata-rata skor indikator pada variabel motivasi kerja.

Indikator	Jumlah	Rata-rata skor
Eksistensi	3	3,97
Keterkaitan	5	4,45
Pertumbuhan	4	3,96

Sumber: Data diolah, 2021.

Komentar peserta dalam variabel motivasi kerja diuraikan sebagai berikut; Bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan. Selalu ada diskusi dalam memecahkan masalah; Meningkatkan motivasi kerja; Mampu memberikan motivasi; Mampu melakukan ide-ide baru; Meningkatkan kualitas kerja; Secara keseluruhan dari indikator kinerja, skor rata-rata tertinggi terletak pada indikator kualitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden menginginkan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan sesuatu tugas. Sedangkan skor kedua terletak pada indikator ketepatan waktu sedangkan skor terendah indikator kuantitas. Lihat pada tabel 5:

Tabel 5.Rata-rata skor indikator kinerja pada variabel peserta Diklat PIM IV.

Indikator	Jumlah	Rata-rata skor
Kuantitas	2	3,35
Kualitas	4	4,29
Ketepatan waktu kerja	3	4,26

Sumber: Data diolah, 2021.

Menurut (Porac et Al, n.d.). (1983 dalam artikel yang dikutip oleh Timpe (1992), kinerja seseorang dapat diatribusikan ke dalam dua kategori dasar: eksternal atau situasional, yang berkaitan dengan lingkungan individu. Misalnya, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, usaha, kesulitan tugas, atau keberuntungan, di mana kompetensi dan usaha dianggap sebagai penyebab internal sementara kesulitan pekerjaan dan keberuntungan sebagai penyebab eksternal. Namun, banyak faktor lain juga memengaruhi kinerja seseorang, termasuk tindakan, sikap, dan perilaku rekan kerja, bawahan, dan manajer, serta keterbatasan sumber daya dan situasi ekonomi.

(Can, n.d.) Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82), unsur yang berdampak terhadap kinerja seorang pekerja meliputi keterampilan, motivasi, dukungan, pekerjaan yang dijalankan, dan hubungan dengan organisasi. Kinerja, menurut penulis, dapat didefinisikan sebagai hasil prestasi kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari individu atau kelompok dalam suatu kegiatan, yang disebabkan oleh keterampilan bawaan atau yang diperoleh serta dorongan untuk mencapai prestasi yang baik. Hal ini menunjukkan beberapa hasil yang dicapai oleh seorang pejabat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Mangkunegara (2000), n.d.), faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, dan sikap mental mempengaruhi kinerja. Keterampilan pegawai mencakup keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual (pendidikan) dan karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk meraih tujuan kerja mereka, sementara sikap mental adalah keadaan pikiran yang memotivasi individu untuk mencapai keterampilan kerja mereka secara maksimal.

(Amalia Wulandari et al., n.d.) Menurut Mangkunegara (2001: 68), Celleland (1997) menyoroti adanya hubungan positif pada motivasi berprestasi dan kinerja kerja, dimana motivasi berprestasi menjadi pendorong bagi individu untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dengan baik. (Ridho et al., 2020) mengidentifikasi enam karakteristik orang yang memiliki motivasi tinggi, termasuk kemampuan untuk mengambil risiko, menetapkan tujuan yang realistis, merencanakan secara komprehensif, menggunakan umpan balik yang spesifik, dan mencari kesempatan untuk menyelesaikan planing yang telah disusun.

(Hanif et al., 2012b) Gibson (1987) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor pribadi (seperti keterampilan individu, kemampuan, dan latar belakang keluarga), psikologis (yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan organisasi (termasuk struktur organisasi). organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan). (blumada)

3.2. Hasil Uji Parsial

Hasil Uji parsial/masing-masing variabel (uji t). Sesuai Hipotesa 1, 2 dan 3 diuraikan sebagai berikut:

Hipotesa 1. Kompetensi terhadap kinerja

(H0) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang penting dari Kompetensi terhadap Kinerja Alumni Diklat Pim IV, sementara hipotesis alternatif (H1) menyatakan sebaliknya, dimana ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Alumni Diklat Pim IV. Jika nilai Signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, H0 diterima, menunjukkan bahwa variabel independen (Kompetensi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Alumni). Namun, jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka H0 ditolak, menunjukkan bahwa Kompetensi memengaruhi secara signifikan Kinerja Alumni. Analisis menunjukkan bahwa Kompetensi mempengaruhi Kinerja Alumni, serupa dengan disiplin kerja. Lebih lanjut, kompetensi dan disiplin kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Khusus Tipe 1 Medan. Koefisien determinasi, atau R Square, menunjukkan bahwa sekitar 79% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan disiplin kerja, sementara 21% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, seperti motivasi, imbalan, kepuasan kerja, kultur lembaga, dan daerah kerja (Prayogi dkk., 2019).

Hipotesa 2. Kompetensi terhadap motivasi kerja

H0 mendefinisikan bahwa tidak berdampak penting dari variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja lulusan pelatihan Pim IV, sedangkan H1 menyatakan sebaliknya. Jika nilai Sig naik > 0.05, maka H0 diterima, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig menurun, maka H0 ditolak, menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Ainanar (2018) menemukan bahwa kompetensi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks Perkebunan Nusantara IV. Analisis koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung perubahan persepsi terhadap motivasi kerja, nilai Sig 0.000 Hasil membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang penting pada motivasi kerja.

Hipotesa 3. Motivasi kerja terhadap kinerja

(H0) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja lulusan kursus pelatihan Pim IV, sementara H1 menyatakan bahwa kompetensi PIM IV memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja lulusan diklat. Jika nilai Sig > 0.05, maka H0 diterima, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika Sig

menurun, H0 ditolak, membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. (Jurnal et al., n.d.) Menurut penelitian Asaloei (2009), dorongan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN SULUTTENGGO Manado. Analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa dorongan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.006. Oleh karena itu, semakin besar dorongan seorang karyawan, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Tabel 6.Hasil uji parsial hipotesa 1 dan 2.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6.990	3.930		1.779	.079
X1	.460	.099	.419	4.661	.000
X2	.261	.070	.334	3.716	.000

Sumber: Diolah dari data primer.

Jika $Sig > 0.05$, H0 diterima, menunjukkan bahwa tidak berdampak yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika Sig variabel Kompetensi $< 0,05$, H0 ditolak, mengindikasikan terdapat dampak yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja. Sama halnya saat (Sig) variabel Motivasi kerja $< 0,05$, H0 juga ditolak, menandakan dampak yang signifikan dari variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja.

Tabel 7.Hasil uji parsial hipotesa 3.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.002	.397		.004	.997
X2	.739	.001	1.000	894.529	.000

Sumber: Diolah dari data primer.

Jika poin $Sig > 0,05$ H0 diterima, menandakan bahwa variabel independen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika Sig variabel Motivasi kerja $< 0,05$, H0 ditolak, menandakan terdapat dampak yang berarti dari variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan pada hipotesa 4 sesuai Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan seperti yang diuraikan sebagai berikut:

Hipotesa 4. kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja

H0: Mengenai variabel “Pendidikan dan pelatihan lulusan Pim IV” tidak terdapat perbedaan signifikan secara statistik pada variabel “kompetensi” dan “motivasi kerja”. Variabel alumni.

H1 : Terdapat perubahan keterampilan kerja dan dorongan kerja yang signifikan pada variabel lulusan diklat Pim IV. Variabel Alumni Diklat Pim IV. Hasil garis regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut. Uji Kelipatan garis regresi ditunjukkan pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil koefisien determinasi.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	d		Sig. F Change
							f1	f2	
1	.636 ^a	.405	.391	3.026	.405	30.243	2	9	.000

Sumber: Diolah dari data primer.

Sesuai dengan data dalam tabel tersebut, koefisien determinasi atau korelasi R Square adalah 0,405, yang mengindikasikan bahwa 40,5% variasi dalam variabel Kinerja dapat dijabarkan oleh variabel Kompetensi dan variabel Motivasi kerja. Adapun 59,5% sisa variasi perlu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. terdapat pada tabel 9

Tabel 9.Hasil uji regresi linier berganda.

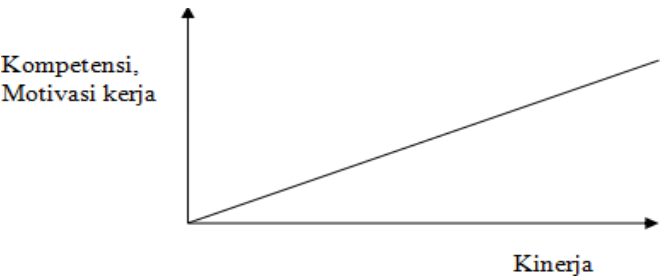
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.723	2	276.861	30.243	.000 ^b
	Residual	814.745	89	9.154		
	Total	1368.467	91			

Sumber: Diolah dari data primer.
Dependent Variable: X3; Predictors: (Constant): X2, X1

Tabel ANOVA digunakan untuk menguji kesesuaian model, dimana poin $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, mengindikasikan tidak ada pengaruh simultan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, bila poin $Sig < 0,05$, H_0 ditolak, menunjukkan adanya pengaruh simultan atau bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 6.990 + 0.460X_1 + 0.261X_2 + e$, dengan e adalah error model sebesar 3.026.

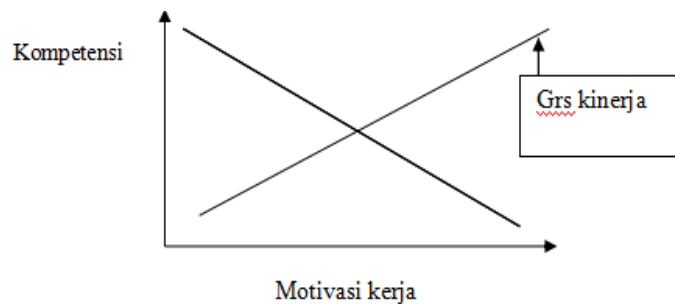
(Manajerial dan Kewirausahaan et al., n.d.) Arif (2006) pada penelitiannya menyatakan manajemen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pekerja, namun dedikasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap performa pekerja.S. Manaharawan.AinanurStudi lainnya menemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh tertentu pada kinerja pekerja di PT Langkat Perkebunan Nusantara IV, sementara motivasi memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS PT Langkat Sawit. Tambahan lagi, variabel budaya kompetensi, organisasi, dan motivasi juga mempunyai efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Sawit pengolahan PKS Perkebunan Nusantara IV.Temuan dari penelitian lain menunjukkan kemahiran, disiplin, dan motivasi kerja mempunyai dampak yang setara terhadap kinerja pekerja, di mana setiap elemen dari kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara individu juga berkontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

(Organ et al. (2006;104)., n.d.).Mengasumsikan bahwa pemimpin menentukan hubungan perubahan sosial dengan karyawannya. Secara alamiah perubahan ini dipengaruhi oleh perlakuan pemimpin pada masing–masing individu karyawan.Turnipseed, dalam studinya menunjukkan bahwa persepsi keadilan ditempat kerja meningkatkan komitmen organisasi,kinerja karyawan pada perilaku peran extra.Tansky (1993) dalam (S et al., 2022). Menemukan hubungan antara perubahan anggota dan pemimpin terdapat hubungan positif persepsi karyawan pada kejujuran bahwa berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan bersama menjadi mediator yang lengkap atas pengaruh perubahan anggota dan pemimpin atas courtesy dan civic virtue, altruism, sportsmanship dan conscientiousness. (Sutrisno (2009) , n.d.) Kekerabatan adalah hubungan yang terbentuk antara individu dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Hal ini berhubungan dengan indikator Relatedness dalam teori ERG Motivasi kerja oleh Alderfer.Lebih lanjut hubungan kausalitas antar variabel diuraikan pada grafik di bawah ini. kompetensi individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, dihasilkan dari pendidikan dan pelatihan. kompetensi akan berhubungan sejajar dengan motivasi kerja serta kinerja. Ini dapat dilihat pada grafik 1.



Grafik 1.Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pada Grafik 2 dapat diuraikan bahwa jika kompetensi dan motivasi kerja individu meningkat akan meningkat pula kinerja. Sebaliknya jika kompetensi dan motivasi kerja menurun akan menurun pula kinerja individu atau jika kompetensi rendah walaupun motivasi kerja tinggi akan terjadi penurunan kinerja dan atau kompetensi tinggi namun motivasi rendah mengakibatkan adanya penurunan kinerja. Ini dapat dilihat pada grafik 2.



Grafik 2. Pengaruh perubahan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini yang menguji dampak kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja peserta PIM Pola Baru di Provinsi Sulawesi Utara, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja dan bernilai positif yang artinya semakin tinggi kompetensi alumni peserta diklat semakin tinggi pula kinerjanya. Ternyata Diklat PIM IV sanggup meningkatkan kompetensi beserta indikator peningkatan pengetahuan dan perubahan perilaku serta keterampilan menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja peserta Diklat.
2. Ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja dan bernilai positif artinya semakin tinggi kompetensi alumni peserta diklat semakin tinggi pula motivasi kerja. Ternyata Diklat PIM IV dapat meningkatkan kompetensi dengan indikator peningkatan pengetahuan dan perubahan perilaku serta Ada pengaruh signifikan variabel keterampilan menjadi lebih baik dalam meningkatkan motivasi kerja peserta Diklat.
3. Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja alumni Diklat PIM IV dan bernilai positif artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja alumni Diklat Pim IV.
4. Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan kompetensi secara bersamaan terhadap variabel kinerja dan bernilai positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan variabel kompetensi secara bersamaan terhadap variabel kinerja lulusan Diklat PIM IV. Mengukur motivasi kerja dalam mengungkapkan hubungan kerja yang positif dengan bawahan dan manajer, keamanan fisik dan mental, rasa kepedulian, dan aktualisasi diri dalam kinerja peserta pelatihan.

4.2. Saran

Saran untuk organisasi adalah memperbaiki keterampilan peserta, khususnya bahasa asing dengan metode *blended* dalam rangka menuju *the world of governance services on* Indonesia emas tahun 2045. Sistem pembinaan pengetahuan harus dilakukan secara berkala. Menata ulang sistem pemberian kesempatan bagi pejabat eselon 4 atau pejabat pengawas dalam rangka meningkatkan pertumbuhan dan kesempatan untuk meniti karier secara adil, diperlukan pembinaan peningkatan kuantitas jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Penelitian selanjutnya yang perlu dilakukan menyangkut komitmen kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tindakan sosial individu dalam organisasi. Karena ditemukan bahwa penelitian ini masih diperlukan variabel lain yang menyangkut kinerja. Diperlukan perbandingan penelitian ini dengan penelitian pada organisasi yang ditangani oleh swasta seperti perusahaan dan perguruan tinggi.

Daftar Referensi

- Amalia Wulandari, R., Kholiq Azhari, A., Suharsono. 2015. Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Journal Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember* 1 (1)
- Bagus, I., Dharmanegara, A., & Manajemen, J. 2019. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 3(2). <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana>
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Hanif, M., Rizal, A., & Ratnawati, I. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1 (2). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>

- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husen, U. 2001. *Metode Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- J., Fernando Giovanni, V., Ie, M., & Korespondensi, P. Manajerial dan Kewirausahaan, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif.
- Jurnal, L., Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 11 (1): 432-444.
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2003. *Human Resource Management*. South Western: Thomson.
- Muliyani, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2): 114. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.2900>
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2).
- Ridho, M., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. 2020. Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8 (1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa>
- S, M. A., Yunus, M., & Syahribulan, S. 2022. Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2): 242–258. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8441>
- Sugiyono, S. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susetyo, D., & Saptawan, A. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Ilir Barat Satu Kota Palembang. Vol. 10.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]