

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN GIANYAR**

Ni Putu Eni Prabawati¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: eniprabawati25@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti motivasi kerja, kompetensi individu dan lain sebagainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan kriteria tertentu yang berjumlah 77 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Employee performance is a very important thing in the organization's efforts to achieve its goals. One of the things that must be considered in the work implementation is the achievement of good performance. Many factors may affect employee performance in carrying out their duties, such as work motivation, individual competence and so on. The purpose of this research was to examine the Influence motivation and competence on employee performance at Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Sampling using purposive sampling method, namely the determination of samples with certain criteria, amounting to 77 people. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale with a score 1 to 5. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the partial analysis, it shows that motivation (X1) and competence (X2) have a positive and significant (significant) influence on employee performance (Y).

Keywords: motivation, competence, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti motivasi kerja, kompetensi individu dan lain sebagainya. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah tingkat absensi pegawai.

Berdasarkan data yang diterima, rata-rata tingkat absensi pegawai BPKAD selama tahun 2020 sebesar 3,16%. (Flippo, 2002:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan rendah dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan kompetensi individu yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja dalam

pencapaian kinerja organisasi. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2008). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Kurangnya motivasi dari diri sendiri, pihak pimpinan dan teman kerja yang didapat di Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Sehingga pengaruh motivasi dapat menunjang kinerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap pegawai akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian bonus. Selain motivasi masih banyak lagi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yakni kompetensi.

Kompetensi yakni kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Rianti & Sudibya, 2016). Mengetahui kompetensi dari setiap individu merupakan suatu hal yang penting untuk dapat menentukan seberapa besar pekerjaan yang akan dibebankan organisasi terhadap pegawainya, apabila beban kerja seimbang dengan kompetensinya ini akan berefek terhadap kinerjanya, kinerja tersebut akan baik jika ia dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang

telah diberikan perusahaan untuknya melalui pengetahuan dan keterampilannya. Hal tersebut dapat menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan data yang diterima, diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan pegawai BPKAD dari 77 orang pegawai pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 22,44%, D1 sebesar 3,06%, D2 sebesar 5,10%, D3 sebesar 6,12%, S1 sebesar 36,73%, dan S2 sebesar 26,53%. Perbedaan tingkat pendidikan menyebabkan perbedaan kompetensi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan dan menyatakan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2018) dan didukung dengan penelitian Mulyani & Abdurrahman (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019) menunjukkan hasil yang berbeda secara parsial disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Mulyani (2020) dan didukung dengan penelitian Anggraeni (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Anggraini (2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik motivasi maupun kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004:327). Kusriyanto dalam Mangkunegara (2013:9), mendefinisikan kinerja sebagai

perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) dalam Lusri & Siagian (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui: (1) jumlah pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran dan (5) kemampuan kerja sama.

Motivasi

Menurut Samsudin (2012:81), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai & Sagala (2014:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan Samsudin, Rivai dan Sagala, menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Wibowo (2017:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan memperluas pergaulan dan (3) kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Kompetensi

Boulter, *et al* dalam Sutrisno (2017:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya

memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Mc Ashan dalam Sutrisno (2017:203) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*understanding*), (3) kemampuan (*skill*), (4) nilai (*value*), (5) sikap (*attitude*) dan (6) minat (*interest*).

Hipotesis

Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi pegawainya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Jika pegawai puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain pegawai termotivasi akan memotivasi pegawai lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi dan kinerja pegawai pun akan lebih meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh

Yasa (2018) dan didukung dengan penelitian Mulyani (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:203), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterampilan dalam bekerja, kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta sikap kerja yang baik dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job deks yang diberikan perusahaan. Dengan demikian secara Konseptual terdapat pengaruh antara kompetensi dengan Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2019) dan didukung dengan penelitian Mulyani (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Ciungwanara No. 16 Kabupaten Gianyar.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar berjumlah 77 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar yang berjumlah 342 orang. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja minimal satu tahun di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Gianyar, pemilihan ini diambil karena ASN yang bekerja lebih dari satu tahun dan memiliki pengalaman serta mampu menilai kondisi lingkungan kerjanya. Jumlah ASN yang bekerja lebih dari 1 tahun berjumlah 77 orang. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Observasi, (2) Kuesioner, (3) Wawancara dan (4) Studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linear berganda, (4) analisis korelasi berganda, (5) uji kelayakan model terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji f dan uji t .

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian didapatkan hasil seluruh item pertanyaan dari 3 (tiga)

variabel yang diteliti (motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai) telah valid (koefisien berada di atas 0,30) serta nilai (koefisien korelasi α) *Cronbach* berada di atas 0,60). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *glejser* diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.004	1.867		1.608	.112
Motivasi	.410	.155	.279	2.653	.010
Kompetensi	.488	.118	.436	4.139	.000
R korelasi	= 0,626				
R square	= 0,392				
Adj R Square	= 0,376				
F – Hitung	= 23.876				

Sumber: data diolah (2021)

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,004 + 0,410 X_1 + 0,488 X_2$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motivasi (X_1) = 0.410 artinya jika variabel motivasi meningkat, sedangkan variabel kompetensi dianggap konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

2. Koefisien regresi kompetensi (X_2) = 0.488 artinya jika variabel kompetensi meningkat, sedangkan variabel motivasi dianggap konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS yang dicantumkan pada Tabel 1 diperoleh angka koefisien korelasi 0,626 berada di antara 0,60-1,000. Ini berarti

terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat antara variabel motivasi (X_1), variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang dicantumkan pada Tabel 1 maka dapat disampaikan bahwa variabel motivasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,626. Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien adj R Square sebesar 0.376 yang berarti bahwa sebesar 37.6% kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 62.4% dipengaruhi atau diprediksi oleh variabel-variabel lain.

Uji F

Hasil uji F ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 23.876 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai maka uji model bisa dilanjutkan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap

Kinerja Pegawai (Y).

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai $\text{Sig } t_{\text{hitung}} = 0,010 < \alpha = 5\% (0,05)$ berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Gianyar Kabupaten Gianyar.

2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Nilai $\text{sig } t_{\text{hitung}} = 0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$ berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Gianyar Kabupaten Gianyar, atau hipotesis kedua diterima sehingga penelitian ini searah dengan penelitian Mulyani (2020) dan tidak searah dengan penelitian Anggraini & Sapariyah (2019).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS pada Tabel 1 diperoleh hasil bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner motivasi, dimana nilai signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mulyani (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai sudah memiliki motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner kompetensi, dimana nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mulyani (2020) dan penelitian Anggraeni (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai sudah memiliki kompetensi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada organisasi perangkat daerah adalah sebagai berikut:

1. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai (X1.3) perlu dipertahankan sedangkan memiliki hubungan baik dan saling mendukung antar pegawai (X1.2) perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan sikap keinginan untuk sukses dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja (X1.1) perlu mendapatkan perhatian dan perlu ditingkatkan lagi karena memiliki skor terendah dari responden dalam kuesioner (X1)
2. Pegawai mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan (X2.3) dan Pegawai mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan baik (X2.1) agar dipertahankan sedangkan pegawai memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan norma-norma perusahaan (X2.4) dan pegawai mampu memahami pekerjaan yang dijalankan

dengan baik (X2.2) perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya apabila ingin meneliti kinerja pegawai agar mengambil variabel motivasi dengan menambah beberapa variabel bebas lain (seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi) terhadap variabel terikat serta jumlah responden, sehingga hasilnya berpengaruh lebih besar dan bisa menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*, 20(1), pp.1206–1222.
- Anggraini, F.N. and Sapariyah, R.A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). *Jurnal Akunting*, [online] 6(2), pp.116–130.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E.B. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lusri, L. and Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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), pp.114.
- Mulyani, S.T. and Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Mineral dan Batubara (Puslitbang TekMIRA) Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), pp.65–70.
- Riska Riyanti, G. and Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), pp.255148.
- Rivai and Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Saputri, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada BRI Syariah KC Semarang)*. Skripsi Iain Saltiga.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Yasa, N.L.F.A.D., 2018. Pengaruh

Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), pp.42–52.