

HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN BREBES

Oleh:

Rifqoh Syifarizqy¹, Ari Subowo², Dewi Rostyaningsih³

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, S.H., Tembalang, Kota Semarang, Kode Pos 1269

Laman: <https://fisip.undip.ac.id> Email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the relationship between competency and work motivation on employee performance at the Tanjung District Office, Brebes Regency. This research uses quantitative methods with an associative approach. The research population was employees of the Tanjung District Office, Brebes Regency using a purposive sampling technique of 26 respondents. The research results show that there is a significant relationship between competence and employee performance, as well as between work motivation and employee performance. Specifically, employee performance increases as competence and motivation increase, and vice versa. However, there are many other factors which are also indicated to have the potential to influence employee performance.

Keyword: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

¹ Mahasiswa Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

² Dosen Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

³ Dosen Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada pemerintah pusat dan daerah merupakan kondisi yang tidak bisa dihindari untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan dasarnya adalah untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat. Aparatur pemerintah menjadi salah satu aspek penting yang menjadi tujuan reformasi birokrasi yaitu pembangunan sumber daya manusia. Grand Design Reformasi Birokrasi diharapkan mampu membangun aparatur yang berintegritas tinggi, independen atau netral, kompeten, memiliki kapabilitas dan berkinerja tinggi serta profesional dan sejahtera.

Aparatur pemerintah sebagai abdi negara merupakan unit kerja yang menjalankan dan memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan umum pemerintah merupakan hal penting yang menjadi perhatian masyarakat dalam rangka pencapaian pembangunan nasional perlu adanya pembangunan sumber daya manusia lebih dahulu, dapat diartikan bahwa pembangunan yang dilaksanakan lebih kepada faktor manusianya, sebab yang menjadi dasar utama dalam pencapaian tujuan merupakan kualitas dari orang yang menjadi pelaksana program yang menjadi keputusan bersama. Sumber

daya manusia merupakan faktor terpenting yang menjadi penentuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi publik didirikan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan tujuan utama melayani masyarakat. Globalisasi dan perkembangan teknologi membawa tuntutan baru dalam pelayanan publik. Perubahan dalam kehidupan sosial dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mengakibatkan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Organisasi publik diharapkan dapat mengelola dan bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Visi dan misi menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi yang harus diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja organisasi publik, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi keberhasilan pembangunan suatu negara.

Aparatur Sipil Negara yang biasa disingkat dengan ASN merupakan sumber daya manusia dalam organisasi publik baik itu pegawai negeri sipil maupun aparatur pemerintah dengan kontrak kerja. ASN diberikan, dilantik dan ditugaskan oleh pejabat pembinaan kepegawaian serta diberikan posisi pada pemerintahan atau kewajiban negara lainnya, serta digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Kecamatan Tanjung merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk membantu pemerintah Kabupaten Brebes dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten. Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes memiliki peranan dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kedudukan, tugas dan fungsinya tertentu diperlukan sumber daya manusia yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dengan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menurut Gobson, et all, (1995:375) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi. Faktor individu dapat didefinisikan seperti kemampuan, keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keluarga, dt), dan demografi (umur, asal usul, dll). Faktor Organisasi dapat didefinisikan seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompetensi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description). Sedangkan faktor psikologi, ialah persepsi, sikap, dan kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Tabel Error! No text of specified style in document.

Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2 (Strata-2)	2
2.	S1 (Strata-1)	13
3.	D3 (Diploma)	3
4.	SMA	6
5.	SMP	-
6.	SD	2
Total		26

Sumber: Kecamatan Tanjung

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan atau kompetensi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan atau kompetensi tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tingkat pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai karena pendidikan menawarkan pengetahuan teoretis dan keterampilan teknis yang mendalam,

kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, serta peningkatan keterampilan komunikasi, maka hal ini berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, pendidikan menanamkan etika kerja, disiplin, dan manajemen waktu semua keterampilan penting untuk produktivitas dan kesuksesan di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi analitis yang lebih baik mampu mengevaluasi situasi sulit dan mengambil kesimpulan yang lebih tepat. Pendidikan formal membekali pegawai dengan keterampilan teknis yang dapat meningkatkan produktivitas dan akurais. Selain itu, pegawai dengan kemampuan berfikir kritis yang tajam sejak sekolah mampu melihat masalah sejak dini dan menghasilkan solusi yang bisa ditetapkan. Oleh karena itu pendidikan tinggi dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dalam undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyatakan bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik, dalam hal ini menegaskan bahwa penyelenggara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara berkala. Indeks Kepuasan Masyarakat

(IKM) memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik selanjutnya.

Bagi masyarakat Indeks Kepuasan Masyarakat dapat digunakan sebagai wacana untuk mengetahui tentang kinerja pegawai yang bersangkutan. Capaian kinerja pada Kantor Kecamatan Tanjung dapat dilihat melalui capaian skor kepuasan masyarakat sebagai berikut:

Tabel 1
Skor Kepuasan Masyarakat Terhadap SKPD Pemerintah Kabupaten Brebes

No	SKPD	NILAI			Nilai Kepuasan
		2017	2018	2019	
1.	Kecamatan Brebes	81	80	85,33	+4,33
2.	Kecamatan Wanasari	87,47	78,003	81,81	-5,66
3.	Kecamatan Bulakamba	74,51	78,003	80,63	+6,12
4.	Kecamatan Jatibarang	88,13	80,8	78,73	-9,4
5.	Kecamatan Songgom	71,52	71,07	76,63	+5,11
6.	Kecamatan Tanjung	91,22	72,5	79,2	-12,02
7.	Kecamatan Losari	90,02	90,02	85,53	-4,49
8.	Kecamatan larangan	82,8	78,68	79,27	-3,53
9.	Kecamatan Ketanggungan	83,01	83,01	81,15	-1,86
10.	Kecamatan Kersana	84,55	85	85,05	+0,5

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Brebes

Dari tabel diatas, skor kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Tanjung mengalami fluktuasi dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) selama periode 2017 hingga 2019. Pada tahun 2017, IKM Kecamatan Tanjung mencapai 91.22, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat yang sangat tinggi di antara masyarakat. Namun, pada

tahun 2018, angka IKM tersebut mengalami penurunan signifikan menjadi 72,5 mencerminkan penurunan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh SKPD di wilayah tersebut. Dalam hal ini penting untuk mencari penyebab dari penurunan ini dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang dilakukan. Selanjutnya, pada tahun 2019, angka IKM Kecamatan Tanjung mengalami sedikit kenaikan menjadi 79,2, meskipun belum mencapai tingkat kepuasan yang sama dengan tahun 2017, akan tetapi hal ini dapat menunjukkan upaya yang diambil oleh SKPD setempat dalam meningkatkan pelayanan mereka.

Dalam analisis lebih lanjut, tingkat fluktuasi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perubahan dalam pelayanan, kebijakan pemerintah, atau faktor, seperti perubahan dalam pelayanan, kebijakan pemerintah, atau faktor-faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi kinerja SKPD untuk memastikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat di masa depan.

Mc Acshan dalam Tsauri (2014:179) mengatakan bahwasannya kompetensi merupakan bentuk dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang telah dimiliki seseorang dan membentuk satu kesatuan dalam diri. Beberapa faktor kinerja yang dikemukakan Gibson et al

(2012) dalam (Silaen et al., 2021) salah satunya merupakan kemampuan dan keterampilan yang berada pada aspek individu. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes pada tahun 2017 sampai tahun 2019 dijelaskan beberapa isu strategis mendesak dan perlu diupayakan pemecahannya permasalahan tersebut menjadi isu penting pada Kantor Kecamatan Tanjung, yaitu:

- a. Minimnya inovasi dalam pelaksanaan iptek di Kantor Kecamatan Tanjung disebabkan minimnya kepiawaian serta keahlian
- b. Keterlibatan publik atau masyarakat dalam prosedur perencanaan, penganggaran, serta pengawasan masih terbatas
- c. Minimnya jumlah serta mutu aparatur menyebabkan terhambatnya daya guna penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan
- d. Rangkap tugas menjadikan pelayanan serta pekerjaan umum menjadi kurang efisien

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kasus yang dialami oleh organisasi kerap kali tercermin dalam kebijakan- kebijakan strategis yang dijabarkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA). Bimbingan teknis ditujukan untuk menaikkan kompetensi pegawai melalui pembuatan tim kerja efektif,

pelayanan prima, peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat, penindakan keluhan warga, serta pembangunan tata pemerintahan yang baik.

Motivasi merupakan dorongan untuk meraih tujuan tertentu yang telah ada serta dapat menjadi bagian dari diri seseorang. Pemberian reward dari pimpinan akan menjadikan pegawai termotivasi agar memberi capaian kerja yang baik. Seseorang dalam organisasi dengan prestasi kerja yang baik, cermat, serta teladan dapat kehilangan semangat untuk bekerja disebabkan minimnya kepedulian yang diberikan oleh pimpinan terkait pemberian motivasi. Tidak hanya itu, di Kecamatan Tanjung belum ada sanksi yang bisa diberikan apabila pegawai mempunyai kinerja rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka hanya akan memperoleh evaluasi kurang baik di evaluasi tahunan. Perihal ini akan berdampak pegawai dengan kinerja yang baik akan terpengaruh serta motivasi bekerja akan menurun.

Dengan demikian, perlu adanya kajian yang lebih mendalam pada Kantor Kecamatan Tanjung terkait hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul **“Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor**

Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, populasi merupakan pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. Menurut Effendi & Tukiran (2012:173) sampling jenuh digunakan ketika populasi yang akan diteliti sedikit yaitu kurang dari 30 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes yang berjumlah 26 pegawai. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesiner adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:93) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena

sosial. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak. Sedangkan uji realibilitas digunakan untuk menguji kuesioner dikatakan dapat dipercaya jika tanggapan terhadap pernyataan konsisten atau konstan sepanjang waktu. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan teknik Uji Korelasi Rank Spearman untuk mengukur hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan Uji Korelasi Berganda untuk mengukur hubungan dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dan hipotesis merupakan serangkaian penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian dan rumusan masalah. Adapun beberapa langkah yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu melakukan analisis hubungan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan analisis hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan yaitu uji korelasi rank spearman menggunakan SPSS. Sedangkan untuk melakukan analisis hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan metode uji korelasi berganda menggunakan SPSS.

Hubungan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Tanjung

Tabel 3
Pengujian Hipotesis 1

Correlations			
		X1	Y
X1	Correlations Coefficient	1.000	0.671**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	26	26
Y	Correlations Coefficient	0.671**	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	26	26

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angkat koefisien korelasi sebesar 0.671**. Bintang dua menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.01. Sesuai dasar pengambilan keputusan, kekuatan hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0.51 – 0.75. Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi didapatkan bahwa kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 38,8%. Output pengujian diatas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar (<0,01). Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Nilai koefisien yang didapatkan dari pengujian variabel Kompetensi (X1) dan

Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif yang berarti jika kompetensi meningkat maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan meningkat juga, begitu pula jika kompetensi menurun maka kinerja yang dimiliki pegawai akan ikut menurun. Dari hasil pengujian tersebut maka hipotesis 1 dapat diterima yaitu diduga terdapat hubungan kompetensi pegawai Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu memiliki nilai korelasi koefisien 0.671 berarti mempunyai hubungan yang kuat. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pegawai dalam bekerja meliputi pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja. Sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Tanjung meyakini bahwa apabila pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja baik maka pegawai tersebut memiliki kompetensi yang tinggi. Tercapainya tujuan organisasi didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Jika kompetensi pegawai tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

Penelitian ini juga didukung oleh teori Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan apabila pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh atasan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

Tabel 4
Pengujian Hipotesis 2

Correlations			
		X2	Y
X2	Correlations Coefficient	1.000	0.474*
	Sig. (2-tailed)		0.014
	N	26	26
Y	Correlations Coefficient	0.474*	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.014	
	N	26	26

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.474**. Bntang dua menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.01. sesuai dasar pengambilan keputusan, kekuatan hubungan antara variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kuat karena nilai koefisien korelasi pada nilai 0.26 – 0.50. Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi didapatkan bahwa kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 27.2%. output pengujian diatas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) 0.014. Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Pegawai (X2) dan Kinerja

Pegawai (Y) bernilai positif yang berarti jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja yang dimiliki pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki menurun maka kinerja pegawai pun ikut menurun. Dari hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 2 dapat diterima yaitu diduga terdapat hubungan motivasi pegawai Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki nilai korelasi koefisien 0.474 berarti mempunyai hubungan yang cukup kuat. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi pegawai dalam bekerja meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Tanjung meyakini bahwa penghargaan yang diberikan atas hasil pekerjaan setiap pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan oleh atasan akan menciptakan semangat dalam bekerja yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut. Sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk berkembang dan tumbuh lebih baik serta mengeksplorasi minat dan bakat sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Namun terdapat pegawai yang tidak ingin

mengembangkan potensinya karena menurutnya potensi yang dimilikinya sekarang sangat cukup untuk menunjang kinerjanya saat ini. Selain itu, pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung mampu untuk menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan serta memiliki kesenangan untuk saling memberikan semangat kepada pegawai lainnya. Setiap pegawai meyakini bahwa hubungan yang terjalin dengan baik akan berdampak positif dalam pekerjaan.

Penelitian ini mendukung teori dari Siagian (1995:87) dimana motivasi sebagai komponen utama dalam mendorong semua pegawai untuk bekerja dengan maksimal, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai (Tsauri,2014:25). Hal ini membuktikan bahwa terpenuhinya kebutuhan motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kebutuhan motivasi pegawai tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun atau rendah. Didukung oleh pendapat (Nugroho, 2006:5) bahwa reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Tanjung

Tabel 5

Pengujian Hipotesis 3

Model Summary		
R	R Square	Sig. F Change
0.695	0.483	<.001

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji Korelasi Berganda untuk menguji hubungan variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.695, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0.51 – 0.75. Maka hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.695 dengan taraf signifikansi 0,05. Hubungan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) kuat dan signifikan. Selain itu, nilai koefisien korelasi hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi dan motivasi meningkat begitu juga sebaliknya. Kompetensi dan motivasi yang baik pada setiap pegawai telah memberikan pengaruh pada kinerja

pegawai. Namun, kontribusi variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 48,3% sedangkan 51,7% ditemukan oleh variabel yang lain. Masih terdapat banyak faktor yang diindikasikan dapat menjadi pengaruh kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, sarana prasarana, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Pendapat Mahmudi (2015) yang menyatakan bahwa berbagai faktor individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kepercayaan diri, motivasi, dan dedikasi mempengaruhi kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian ini. Hal ini menunjukkan bagaimana peningkatan kompetensi dan inspiratif para pekerja di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Dukungan dan peran semua pihak tentu sangat diperlukan dalam upaya pengembangan motivasi dan kompetensi. Kompetensi dan motivasi setiap pegawai harus ditingkatkan guna menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung, hal ini diperlukan untuk memenuhi tujuan kantor dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini ialah:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.671, taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, hubungan variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8%. data tersebut berarti bahwa variabel kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.474, taraf signifikansi 0.05. berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapat, hubungan variabel motivasi (X2)

dengan kinerja pegawai (Y) adalah cukup kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, kinerja akan meningkat jika motivasinya naik, begitu pula sebaliknya. Dari data yang telah diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai sebesar 27.2%. data tersebut berarti bahwa motivasi yang diukur dari keinginan atau kebutuhan pegawai untuk berprestasi, berkembang, dan bersosialisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.695 dengan taraf signifikansi 0,05. Hubungan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) kuat dan signifikan. Selain itu, nilai koefisien korelasi hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi dan motivasi meningkat begitu juga sebaliknya. Kompetensi dan motivasi yang baik pada setiap pegawai telah memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, kontribusi variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hanya

sebesar 48.3% sedangkan 51,7% ditemukan oleh variabel yang lain. Masih terdapat banyak faktor yang diindikasikan dapat menjadi hubungan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, sarana prasarana, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Diketahui nilai terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu terdapat pada indikator kemandirian yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes, dalam membuat keputusan sendiri tentang kinerja mereka, perlu diambil langkah strategis. Langkah-langkah strategis ini termasuk pelatihan keterampilan, pembagian tugas, penguatan sistem dan prosedur, pengembangan kultur organisasi yang mendukung, pemanfaatan teknologi, serta penghargaan dan pengakuan. Metode ini akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan karena pegawai akan memiliki kepercayaan diri dan keterampilan yang diperlukan untuk membuat keputusan secara mandiri.

- 2) Diketahui nilai terendah pada variabel kompetensi terdapat pada indikator pengetahuan yaitu pada pernyataan pengetahuan yang memadai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes maka atasan Kantor Kecamatan Tanjung dapat melakukan beberapa langkah konkret seperti melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk setiap posisi, jadwalkan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan untuk pegawai selain itu berikan juga pelatihan lanjutan yang lebih mendalam untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan mengimplimentasikan langkah-langkah tersebut secara sistematis dan berkelanjutan, diharapkan kinerja dan kompetensi pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dapat meningkat secara signifikan terutama pada latar belakang pendidikan mereka
- 3) Diketahui nilai terendah pada variabel motivasi terdapat pada indikator kebutuhan akan perwujudan diri. Untuk meningkatkan semangat kerja dan kebutuhan akan perwujudan diri di tempat kerja, pegawai di Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes harus mengambil tindakan strategis yang berfokus pada pengembangan

keterampilan, pemberian tugas yang menantang, pengakuan dan penghargaan atas prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan membantu mereka menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pegawai akan merasa lebih termotivasi dan terpenuhi dalam pekerjaan mereka jika organisasi menerapkan strategi-strategi ini. Pada akhirnya, hal tersebut akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Ardiyansyah, K. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam melakukan Pelayanan Publik di Dinas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sumbawa Tahun 2019. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*,

- 53(9), 1689–1699. <https://learn-quantum.com/EDU/index.html%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jstam.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0A>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hadi Saifullah Hasibuan, J. H. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224. *Jurnalbisnismahasiswa.Com*, 134–148.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Husnah, W. (2022). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/ls/article/view/2122>
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 5(2), 121–130.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kepmen Nomor 20 Tahun 2021 Pelayanan Publik-20220719144449.pdf*. (n.d.)
- Komang, N., Widiastini, M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT . Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.
- Kurniawan, B. (2017). Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Mozaik*, IX(1), 1–9. <http://ijc.ilearning.co/index.php/mozaik/article/download/774/143>
- Kusuma, I. P., Tripiyo, V. S., & Hermawan, I. (2016). Pengaruh Motivasi Hirarki Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Politeknik Negeri Semarang*.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama

- Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, h. 16-20.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesyta (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesyta.v4i1.291>
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2), 130–150.
- Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (*PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (e-Journal)*), 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v21i01.1044>
- Nugrah, H. (2001). *BAB II Tinjauan Pustaka - Kinerja Organisasi*. 33–53. <https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/535/jbptunikompp-gdl-herinugrah-26743-6-babii.pdf>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pasaribu, R. B. T. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* (Vol. 53, Issue 9). <https://learn-quantum.com/EDU/index.html%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.james.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding SENDI_U 2018*, 726–736. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/6056/1922>
- Richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rijal, A. F. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 49–58. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5470>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*,

14(2), 83–93.
<https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Sulistiawan, H., Rahman, A. Z., & Astuti, R. S. (2023). *HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAWEN KABUPATEN SEMARANG.*

Warnilah, A. I. (2018). Implementasi Alpha Cronbach Pada Pengembangan Pembelajaran Pengenalan Sampah Metode Mdlc. *Jurnal Produktif*, 2(1), 83–93.

Zaini Miftach. (2018). *Letak Geografis Kecamatan Tanjung*. 53–54.