

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD) KABUPATEN SORONG PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

¹Fadila Bin Musad, ²Mervin I.S. Komber, ³Wa Ode Likewati

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and competence on employee performance improvement at the Secretariat of the Regional General Election Commission (KPUD) of Sorong Regency, Southwest Papua. The research employs a quantitative approach using questionnaires distributed to 73 employees. Regression analysis results show that motivation and competence simultaneously have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 95.2%. However, partially, only the competence variable has a positive and significant effect, while motivation does not significantly affect employee performance. These findings also indicate that competence is the most dominant factor in improving the performance of KPUD Sorong Regency employees. The limitations of the study lie in the scope of the object and variables studied, suggesting that further research with a broader model and additional variables is necessary for more comprehensive results. This study recommends strengthening employee training and competency development programs as the main priority to support organizational performance improvement.

Keywords: Motivation, Competence, Employee Performance, KPUD

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 73 pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 95,2%. Namun, secara parsial, hanya variabel kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai KPUD Kabupaten Sorong. Keterbatasan penelitian terletak pada lingkup objek dan variabel yang diteliti, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan model yang lebih luas dan variabel tambahan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai sebagai prioritas utama untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai, KPUD

PENDAHULUAN

Secara global, isu peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi publik telah menjadi perhatian utama seiring dengan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Di banyak negara, tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik adalah menciptakan sistem yang mampu memotivasi pegawai dan meningkatkan kompetensi mereka agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta perkembangan teknologi (OECD, 2020). Di Indonesia, reformasi birokrasi menjadi agenda strategis nasional yang menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme, integritas, dan kualitas pelayanan publik, termasuk melalui penguatan motivasi dan kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) di berbagai tingkatan pemerintahan (Kementerian PANRB, 2019).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks lembaga publik, seperti Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD), kinerja pegawai menjadi semakin penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan demokrasi yang transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, namun juga pada kepercayaan masyarakat terhadap proses pemilu yang berjalan. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diteliti dan dianalisis secara mendalam, agar lembaga publik dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara berkesinambungan (Gibson et al., 2012; Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi publik, motivasi pegawai sangat penting untuk mendorong keterlibatan aktif dalam setiap tugas yang diemban, termasuk dalam menghadapi tantangan-tantangan administratif dan teknis di lapangan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik) maupun dari luar pegawai (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan, pengakuan, dan kesejahteraan (Robbins & Judge, 2017). Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja.

Selain motivasi, kompetensi pegawai juga menjadi variabel krusial dalam menentukan kinerja organisasi. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan KPUD, pegawai yang kompeten mampu memahami regulasi, mengoperasikan sistem informasi, serta memiliki keterampilan komunikasi dan negosiasi yang baik. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk mengatasi permasalahan secara mandiri dan inovatif (Spencer & Spencer, 1993; Wibowo, 2016). Dengan demikian, organisasi dapat memastikan proses pemilihan umum berjalan sesuai aturan dan harapan masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan di berbagai sektor, baik publik maupun swasta. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Sutrisno, 2016; Hasibuan, 2017). Namun, dalam konteks KPUD, terutama di daerah terpencil seperti Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya, penelitian terkait masih sangat terbatas. Karakteristik daerah, keterbatasan sumber daya, serta tantangan geografis menjadi faktor pembeda yang perlu dikaji secara khusus.

Dari hasil studi literatur, diketahui bahwa kebanyakan penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada organisasi di kawasan perkotaan atau daerah yang telah berkembang, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan realitas di daerah tertinggal atau terpencil seperti Papua Barat Daya. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti secara spesifik di KPUD Kabupaten Sorong. Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada upaya memahami pengaruh motivasi dan kompetensi dalam konteks tantangan lokal, yang meliputi keterbatasan akses, budaya lokal, dan adaptasi kebijakan nasional di tingkat daerah.

Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi interaksi antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang jarang disentuh dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa studi hanya meneliti pengaruh salah satu variabel secara terpisah, sedangkan penelitian ini mencoba mengkaji kedua variabel secara simultan dan interaktif. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor determinan kinerja pegawai di lingkungan KPUD.

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan kompetensi, *coaching, feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori motivasi, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam goal-setting theory menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori motivasi (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat menentukan perilaku, semangat, dan produktivitas seseorang dalam bekerja (Rusydi et al., 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi tidak hanya berhubungan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga menyangkut kesadaran akan tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan komitmen, disiplin, dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, karena dorongan internal dan eksternal membuatnya merasa bahwa pekerjaan memiliki makna dan kontribusi yang penting bagi masyarakat.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik) (Hasica et al., 2023). Motivasi intrinsik muncul karena adanya rasa puas, tantangan, dan makna dalam pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik muncul karena adanya imbalan eksternal seperti gaji, penghargaan, atau status. Dalam konteks pegawai negeri atau aparatur sipil negara, kedua jenis motivasi ini perlu diseimbangkan.

Selain itu, Teori Kebutuhan McClelland juga memberikan pandangan penting tentang perbedaan motivasi antarindividu. McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dominan yang mendorong perilaku seseorang, yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). Individu dengan kebutuhan prestasi tinggi biasanya memiliki dorongan kuat untuk mencapai standar unggul dan hasil kerja terbaik, sementara individu dengan kebutuhan kekuasaan ingin mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Di sisi lain, mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi cenderung mencari hubungan sosial yang harmonis dan penerimaan dari rekan kerja.

Dalam perspektif manajemen modern, motivasi juga dikaitkan dengan konsep employee engagement atau keterlibatan pegawai. Keterlibatan ini menggambarkan sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan pekerjaannya dan organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan motivasi yang kuat untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom memberikan pendekatan rasional terhadap motivasi. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras jika ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan tertentu (*instrumentality*), dan bahwa penghargaan tersebut bernilai bagi dirinya (*valence*).

Kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam organisasi (Boyatzis, 2008). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang membedakan kinerja individu yang unggul dibandingkan yang biasa saja (Spencer & Spencer, 2008). Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga soft skills yang mendukung kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis (Le Deist & Winterton, 2005).

Dalam konteks manajemen kinerja, kompetensi pegawai berperan sebagai prediktor utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil (Campion et al., 2011). Studi oleh Boyatzis (Boyatzis, 2008) menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Kompetensi juga berkorelasi dengan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai dalam organisasi (Suryani et al., 2021). Oleh karena itu, pengukuran dan pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia.

Kompetensi pegawai tidak statis, melainkan dinamis dan harus terus disesuaikan dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan (Mulder, 2014). Teknologi informasi, misalnya, menuntut pegawai untuk menguasai kompetensi digital yang kini menjadi kebutuhan utama di berbagai sektor (Ghavifekr et al., 2015). Selain itu, kompetensi sosial seperti komunikasi dan kerja sama tim juga semakin penting dalam lingkungan kerja yang kompleks (Salas et al., 2018). Kompetensi semacam ini mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Faktor internal meliputi motivasi, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita &

Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarluaskan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008). analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan metode pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini : Kousioner, Observasi dan Dokumentasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi(Amin et al., 2023). Sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 73 orang pegawai. Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dengan rumus yang digunakan (Sahir, 2021:52) adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas koperasi ukm perindustrian dan perdagangan Provinsi papua barat daya. Berdasarkan data kousioner yang disebarluaskan kepada responden yang berjumlah 73 orang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara umum berada pada kategori tinggi, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dilakukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1 Uji Validitas Varibel Motivasi (X1)

No.	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	Item_1	0.882	0.000	Valid
2	Item_2	0.801	0.000	Valid
3	Item_3	0.894	0.000	Valid
4	Item_4	0.874	0.000	Valid
5	Item_5	0.849	0.000	Valid
6	Item_6	0.850	0.000	Valid
7	Item_7	0.831	0.000	Valid
8	Item_8	0.898	0.000	Valid
9	Item_9	0.862	0.000	Valid
10	Item_10	0.836	0.000	Valid
11	Item_11	0.850	0.000	Valid
12	Item_12	0.846	0.000	Valid
13	Item_13	0.872	0.000	Valid
14	Item_14	0.829	0.000	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Varibel Kompetensi (X2)

No.	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	Item_1	0.888	0.000	Valid
2	Item_2	0.804	0.000	Valid
3	Item_3	0.883	0.000	Valid
4	Item_4	0.876	0.000	Valid
5	Item_5	0.852	0.000	Valid
6	Item_6	0.834	0.000	Valid
7	Item_7	0.868	0.000	Valid
8	Item_8	0.861	0.000	Valid
9	Item_9	0.859	0.000	Valid
10	Item_10	0.839	0.000	Valid
11	Item_11	0.883	0.000	Valid
12	Item_12	0.890	0.000	Valid
13	Item_13	0.886	0.000	Valid
14	Item_14	0.865	0.000	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Keterangan Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	Item_1	0.885	0.000	Valid
2	Item_2	0.869	0.000	Valid
3	Item_3	0.906	0.000	Valid
4	Item_4	0.842	0.000	Valid
5	Item_5	0.837	0.000	Valid
6	Item_6	0.859	0.000	Valid
7	Item_7	0.880	0.000	Valid
8	Item_8	0.878	0.000	Valid
9	Item_9	0.827	0.000	Valid
10	Item_10	0.838	0.000	Valid
11	Item_11	0.833	0.000	Valid
12	Item_12	0.833	0.000	Valid
13	Item_13	0.838	0.000	Valid
14	Item_14	0.757	0.000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan output SPSS yang di atas, seluruh item pada masing-masing variabel (motivasi, kompetensi, dan peningkatan kinerja) menunjukkan nilai korelasi Pearson yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 (2-tailed). Nilai korelasi setiap item dengan total skor variabel berkisar antara 0,514 hingga 0,910, yang jauh di atas angka kritis r tabel untuk

N=73 pada taraf signifikan 5% (sekitar 0,228). Karena seluruh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka semua item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pada instrumen kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi, kompetensi, dan peningkatan kinerja pegawai di KPUD Kabupaten Sorong. Validitas yang tinggi ini memperkuat keandalan hasil penelitian dalam menganalisis hubungan antar variabel.

Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal dari instrumen. Adapun hasil pengujian realibilitas pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Variabel Motivasi	0.971	Reliabel
2	Variabel Kompetensi	0.973	Reliabel
3	Variabel Kinerja Pegawai	0.970	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil output SPSS, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian (motivasi, kompetensi, dan peningkatan kinerja) berada pada kisaran 0,970 hingga 0,973. Nilai ini jauh di atas standar minimal reliabilitas yaitu 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Artinya, seluruh item pertanyaan di dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk yang sama dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen yang digunakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis lebih lanjut terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di KPUD Kabupaten Sorong.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompetensi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

Tabel 5 Uji Regresi Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.441	1.524		.946	.348
Motivasi	.259	.132	.262	1.960	.054
Kompetensi	.711	.132	.718	5.375	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10203.814	2	5101.907	699.331	.000b
Residual	510.679	70	7.295		
Total	10714.493	72			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.976a	.952	.951	2.70100	.952	699.33	2	70	.000	1.684

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada output SPSS, diperoleh nilai t untuk variabel motivasi sebesar 1,960 dengan nilai signifikansi 0,054, sedangkan nilai t untuk variabel kompetensi sebesar 5,375 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi untuk kompetensi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, signifikansi motivasi sebesar 0,054 sedikit di atas batas 0,05, sehingga secara statistik motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 699,331 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat KPUD Kabupaten Sorong. Hal ini berarti, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi varian dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil output Model Summary, nilai R Square sebesar 0,952, yang berarti 95,2% variasi peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompetensi. Sisanya sebesar 4,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki dorongan kerja, faktor tersebut belum mampu diterjemahkan secara langsung ke dalam peningkatan hasil kerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi publik yang bersifat struktural dan prosedural, sehingga ruang aktualisasi motivasi individu menjadi terbatas. Temuan ini sejalan dengan konteks KPUD Kabupaten Sorong yang menghadapi teknis yang tinggi, sehingga kinerja lebih ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara teknis dibandingkan motivasi semata. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi sebesar 0,054 sedikit di atas batas kritis 0,05 sehingga secara statistik pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dinyatakan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan hipotesis dapat dijelaskan melalui beberapa teori dan temuan penelitian terdahulu. Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi memang dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak selalu secara langsung mempengaruhi kinerja jika faktor-faktor pendukung lainnya, seperti lingkungan kerja,

fasilitas, serta sistem penghargaan tidak terpenuhi secara optimal. Studi yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017) dan Hasibuan (2017) juga menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal dan internal organisasi. Dalam kasus KPUD Kabupaten Sorong, faktor-faktor lain seperti kompetensi, pelatihan, dan dukungan organisasi tampaknya lebih dominan dalam mendorong kinerja pegawai dibandingkan motivasi semata.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi saja tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan atau lembaga publik. Misalnya, penelitian oleh Dwiyanto (2013) menunjukkan bahwa dalam birokrasi publik di daerah, sering kali terdapat kendala struktural dan budaya kerja yang menghambat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di KPUD Kabupaten Sorong, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperkuat faktor kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta perbaikan sistem manajemen organisasi, agar motivasi yang ada dapat dikonversi secara efektif menjadi kinerja yang optimal (**H1 Ditolak**).

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Sorong terbukti dan sejalan dengan data empiris yang diperoleh. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas kritis 0,05. Selain itu, nilai koefisien beta (0,718) menandakan bahwa kompetensi memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan variabel lain. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas di KPUD Kabupaten Sorong.

Penjelasan hasil ini selaras dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang secara langsung memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang kompeten akan lebih mampu memahami tugas, mengatasi permasalahan di lapangan, serta beradaptasi dengan tantangan dan perubahan regulasi. Dalam konteks KPUD Kabupaten Sorong, kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk mengelola proses pemilu yang kompleks, mulai dari pendataan pemilih, distribusi logistik, hingga rekapitulasi suara, sehingga profesionalisme dan keberhasilan penyelenggaraan pemilu dapat terjaga.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2016) dan Mathis & Jackson (2019), bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama di lingkungan organisasi publik. Di daerah yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya manusia yang beragam seperti Kabupaten Sorong, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan SDM, dan penyediaan fasilitas pendukung menjadi langkah strategis untuk memastikan pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, penguatan kompetensi pegawai KPUD menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan integritas penyelenggaraan pemilu di wilayah tersebut (**H2 Diterima**).

2. Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPUD Kabupaten Sorong.

Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan performa individu dalam organisasi. Motivasi memberikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik kepada pegawai untuk berkontribusi secara optimal, sementara kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Hasil uji F yang signifikan serta nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan kompetensi merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional (Gibson et al., 2012; Robbins & Judge, 2017).

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan para ahli manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu (seperti motivasi) dan faktor kemampuan (seperti kompetensi). Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi tanpa motivasi tidak akan menghasilkan kinerja optimal, begitu juga sebaliknya. Dukungan dari kedua aspek ini sangat penting khususnya di lembaga publik seperti KPUD, di mana tantangan pekerjaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membutuhkan dedikasi, integritas, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Dengan demikian, organisasi perlu melakukan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi dan pemberian stimulus motivasi kepada pegawai.

Penelitian terdahulu juga mengonfirmasi pentingnya pengaruh simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja. Wibowo (2016) dan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, yang tercermin dari tingkat motivasi dan kompetensi pegawai. Di lingkungan KPUD Kabupaten Sorong, hasil ini memberikan implikasi praktis bahwa kebijakan peningkatan kinerja tidak dapat hanya berfokus pada salah satu aspek saja, melainkan harus mengintegrasikan program pengembangan kompetensi dengan pemberian apresiasi, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan holistik ini diharapkan mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan (**H3 Diterima**).

3. Variabel motivasi, dan kompetensi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mengenai variabel motivasi sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di KPUD Kabupaten Sorong tidak sejalan dengan temuan empiris. Berdasarkan analisis regresi, nilai koefisien beta (β) untuk kompetensi lebih tinggi dibandingkan motivasi, yakni sebesar 0,718 untuk kompetensi dan 0,262 untuk motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai jauh lebih besar dibandingkan motivasi, sehingga motivasi tidak menjadi faktor paling dominan sebagaimana yang diduga dalam hipotesis.

Ketidaksesuaian hasil ini dengan hipotesis awal dapat dijelaskan melalui teori dan penelitian terdahulu. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan modal utama dalam menghasilkan kinerja optimal, terutama di organisasi yang tugasnya menuntut ketelitian, kecepatan, dan akurasi seperti KPUD. Penelitian yang dilakukan oleh Mathis & Jackson (2019) dan Wibowo (2016) juga mengungkapkan bahwa di lingkungan organisasi publik, peningkatan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi individu ketimbang motivasi, khususnya ketika tuntutan pekerjaan bersifat teknis dan administratif.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di KPUD Kabupaten Sorong, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan keterampilan teknis menjadi prioritas yang lebih efektif

dibandingkan hanya meningkatkan motivasi. Meskipun motivasi tetap penting sebagai pendorong perilaku kerja, namun tanpa kompetensi yang memadai, motivasi tinggi tidak akan cukup menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan KPUD perlu mengutamakan strategi peningkatan kompetensi sebagai langkah utama dalam mendukung kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas (**H4 Ditolak**).

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekertariat KPUD Kabupaten Sorong. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja, yang mengindikasikan bahwa dorongan psikologis internal maupun eksternal belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional yang menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan KPUD Kabupaten Sorong.
3. Motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 95,2%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara aspek psikologis dan kemampuan kerja, meskipun kompetensi memiliki peran yang lebih kuat.
4. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi publik di daerah dengan keterbatasan sumber daya dan tantangan geografis, kinerja lebih ditentukan oleh kapasitas kerja nyata dibandingkan faktor motivasional semata.

Berdasarkan temuan penelitian, maka adapun saran dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dan KPU Provinsi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM berbasis kompetensi, khususnya bagi satuan kerja diaerah tertinggal dan terpencil.
2. Bagi Pemerintah Daerah, penelitian ini merekomendasikan dukungan anggaran dan kebijakan afirmatif untuk meningkatkan kapasitas aparatur penyelenggara pemilu, terutama dalam bentuk pelatihan teknis, penguasaan teknologi informasi, dan peningkatan literasi regulasi kepemiluan.
3. KPUD dapat melakukan evaluasi secara periodik terhadap efektivitas pelatihan dan sistem pembinaan pegawai, serta menyesuaikan strategi pengembangan SDM sesuai kebutuhan dan tantangan lokal yang terus berkembang.
4. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam merancang kurikulum pelatihan aparatur publik yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan kerja nyata di daerah keterbatasan infrastruktur dan sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Kementerian PANRB. (2019). Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- OECD. (2020). Government at a Glance 2020.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior. Pearson.
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://ejurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>

- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.