

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

FADILA BIN MUSAD

NIM. 146110124083

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

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

Oleh:

FADILA BIN MUSAD
NIM. 146110124083

Telah Dipertahankan di Depan Penguji Pada Hari Rabu, 04 Maret 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, MM., CTT.
Anggota Penguji I : Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
Anggota Penguji II : Dr. Vebby Anwar, M.Si.

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

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

Diajukan oleh:

FADILA BIN MUSAD
NIM. 146110124083

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, MM., CTT.
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 04 Maret 2026

Mahasiswa



FADILA BIN MUSAD

NIM. 146110124083

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FADILA BIN MUSAD
NIM : 146110124083
Fakultas : Ilmu Manajemen Program

Judul tugas akhir :

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT KOMISI
PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD) KABUPATEN SORONG PAPUA
BARAT DAYA”.**

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):


- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 04 Maret 2026

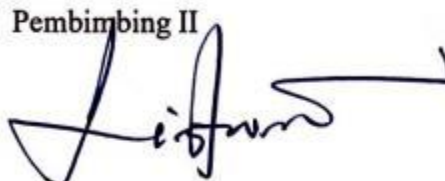

FADILA BIN MUSAD
NIM. 146110124083

Mengetahui,

Pembimbing I


Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, MM.,CTT.
NIDN. 1420067901

Pembimbing II


Dr. WaOde Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga tesis yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Sorong Papua Barat Daya” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini merupakan bagian dari ikhtiar menuntut ilmu sebagaimana perintah Allah SWT, serta bentuk pengabdian kepada masyarakat melalui pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan tidak terlepas dari pertolongan Allah SWT yang dihadirkan melalui peran dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sertajajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

4. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, S.E., M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Wa Ode Likewati, M.M. selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan jajarannya di Program Studi Magister Manajemen telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
7. Sekretariat komisi pemilihan umum daerah (KPUD) Kabupaten Sorong beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Umar Bin Musaad dan Ibu Gaeda Bafadal yang selalu memberikan doa dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.
9. Teman-teman mahasiswa pascasarjana unimuda sorong angkatan pertama terima kasih atas bantuannya kepada penulis demi tuntasnya penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai upaya perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, menjadi ilmu yang bernilai, serta memperoleh ridha Allah SWT.

Sorong, Januari 202

Penulis,

FADILA BIN MUSAD

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertayaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Batasan Penelitian.....	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Teori Manajemen Kinerja	14
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	17

2.1.3	Motivasi	20
2.1.4	Kompetensi	25
2.2	Penelitian Terdahulu	29
2.3	Model/Kerangka Penelitian.....	32
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	32
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	37
3.2	Objek Penelitian.....	37
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	37
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel	38
3.3.3	Teknik Sampling.....	38
3.4	Jenis Data.....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6	Skala Pengukuran	40
3.7	Definisi Operasional Variabel	40
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.9	Metode Analisis Data	43
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	45
4.2	Analisis Deskriptif Responden	47
4.3	Analisis Deskriptif Statistik.....	51
4.4	Pembahasan.....	60

4.4.1	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	60
4.4.2	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	61
4.4.3	Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	63
4.4.4	Variabel motivasi, dan kompetensi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai	64
BAB V.....		66
KESIMPULAN DAN SARAN.....		66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	67
5.3	Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pegawai KPUD Kabupaten Sorong	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	34
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 3.3.1 Uji Statistik Deskriptif	44
Tabel 3.3.2 Uji Validitas	45
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas.....	52
Tabel 3.3.4.1 Ujit	54
Tabel 4.3.4.2 Uji F	56
Tabel 4.3.4.2 Uji R Square	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	25
---------------------------------	----

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 disebarakan 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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Yuningsih, 2017), kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik di sektor publik mencerminkan pelayanan prima terhadap masyarakat serta keberhasilan dalam mengimplementasikan visi dan misi instansi pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek moral, etika, serta dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas utama untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik dan handal serta profesional.

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.

Kinerja pegawai sendiri dapat diukur dari berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Dalam ranah KPUD, kinerja pegawai menjadi sangat vital karena berkaitan dengan integritas dan kredibilitas pelaksanaan pemilihan umum (Mathis & Jackson, 2019). Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dengan memperhatikan aspek motivasi dan kompetensi, menjadi tuntutan utama dalam organisasi publik.

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.

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Sorong merupakan institusi penyelenggara pemilihan umum di tingkat kabupaten yang memiliki peran strategis dalam memastikan pelaksanaan demokrasi berjalan secara transparan, adil, dan akuntabel. KPUD Kabupaten Sorong bertugas untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengawasi seluruh tahapan pemilu, mulai dari pemutakhiran data pemilih, pelaksanaan kampanye, hingga rekapitulasi suara dan penetapan hasil pemilu. Dengan cakupan wilayah yang luas dan karakteristik geografis yang menantang terdiri dari kawasan pesisir, dataran rendah, hingga wilayah pedalaman KPUD Kabupaten Sorong dihadapkan pada tantangan besar dalam melakukan koordinasi dan distribusi logistik pemilu. Selain itu, keberagaman budaya, suku, dan tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Sorong turut menambah kompleksitas tugas dan tanggung jawab lembaga ini dalam memberikan edukasi politik serta meningkatkan partisipasi pemilih.

Tabel 1. Data Pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Sorong

No	Pegawai	Jumlah
1.	Sekretaris	1 Orang
2.	Kasubbag Perencanaan, Data dan Informasi	4 Orang
3.	Kasubbag Teknis Penyelenggaraa dan Hukum	4 Orang
4.	Kasubbag Parmas dan SDM	5 Orang
5.	Kasubbag Keuangan Umum dan Logistik	12 Orang
6.	Tenaga Administrasi	1 Orang

Sebagai objek penelitian, KPUD Kabupaten Sorong dipilih karena representasi tantangan birokrasi di daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur, sumber daya manusia, serta akses informasi yang masih terbatas. Pegawai sekretariat KPUD harus memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi untuk mampu menjalankan tugas secara efektif di tengah berbagai keterbatasan tersebut. Penelitian pada objek ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur di daerah, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan KPUD dan lembaga pemerintahan lainnya di Papua Barat Daya. Dengan demikian, KPUD Kabupaten Sorong menjadi studi kasus yang sangat relevan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam konteks daerah yang berkembang dan penuh tantangan.

Sesuai dengan arahan Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 Pasal 1 Ayat 8, menerangkan bahwa Komisi Pemilihan Umum yang selanjutnya disingkat KPU adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Dapat iartikan KPU menjadi cerminan dari kesuksesan demokrasi. KPUD Kabupaten Sorong memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pemilu hingga pendidikan pemilih yang dalam proses administrasinya berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia No 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, Dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat KPU Kabupaten/Kota adalah penyelenggara Pemilu di kabupaten/kota.

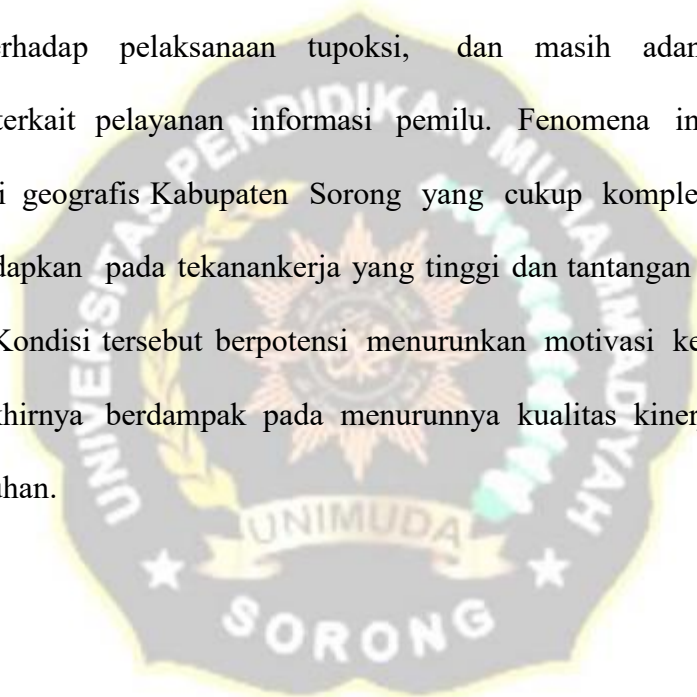
Sekretariat KPU Kabupaten/Kota adalah lembaga kesekretariatan KPU yang berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota yang bertugas membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten/Kota.

Berbagai isu mewarnai kinerja organisasi KPU Kabupaten Sorong, baik dari sisi pra maupun pada saat penyelenggaraan dan pasca pemilihan umum. Hal ini lumrah dikarenakan berbagai peraturan yang sedemikian berubah dengan cepatnya mengikuti kondisi politik secara nasional. Sebagai penyelenggara pemilu KPU dituntut untuk menghasilkan pemilu yang jujur dan adil sehingga cita-cita demokrasi yang menyentuh seluruh lapisan publik dapat terwujud yaitu melalui indikator kinerja birokrasi sebagai materi dalam menentukan sikap dan menilai apakah kinerja KPU sudah sesuai dengan prinsip-prinsip keilmuan dan pengetahuan (Hidayat Imam, 2019).

Pencapaian kinerja KPU dapat berjalan maksimal apabila birokrasi dalam tubuh KPU melakukan tugas dan fungsinya dengan sebaikbaiknya sesuai aturan yang ditetapkan dalam undang-undang. Namun proses dilapangan masih saja

menemui berbagai hambatan internal maupun eksternal. Diantaranya sumber daya manusia yang terbatas menyebabkan perlu adanya kerjasama dari segala pihak untuk menyelesaikan segala kewajibannya, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai dengan beban kerja yang tidak sesuai, kurangnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat menjadi faktor tidak efektifitasnya sebuah organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan, pegawai berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Sekretariat KPUD Kabupaten Sorong menunjukkan adanya tantangan signifikan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa indikasi permasalahan yang sering muncul antara lain keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi, rendahnya tingkat partisipasi dan inisiatif pegawai dalam pelaksanaan tugas, serta masih kurangnya inovasi dalam menghadapi persoalan di lapangan. Selain itu, laporan audit internal dan eksternal juga kerap menemukan ketidaksesuaian prosedur kerja, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan tupoksi, dan masih adanya keluhan masyarakat terkait pelayanan informasi pemilu. Fenomena ini diperparah dengan kondisi geografis Kabupaten Sorong yang cukup kompleks, sehingga pegawai dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi dan tantangan logistik yang tidak mudah. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.



Selain dari sisi motivasi, fenomena lain yang kerap ditemukan adalah adanya kesenjangan kompetensi di antara pegawai. Masih ditemukan pegawai yang belum sepenuhnya menguasai teknologi informasi yang dibutuhkan dalam tahapan pemilu, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta minimnya pengembangan kapasitas yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakefisienan dalam proses administrasi, misalnya dalam hal pengumpulan data, pelaporan, dan koordinasi dengan stakeholder eksternal. Akibatnya, KPUD Kabupaten Sorong menghadapi tantangan besar dalam menjaga kredibilitas dan integritas proses pemilu, serta membangun kepercayaan publik terhadap institusi penyelenggara pemilu di daerah tersebut. Fenomena ini menegaskan pentingnya penelitian yang mendalam untuk menemukan solusi strategis dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai agar kinerja organisasi dapat dioptimalkan.

Keberadaan KPUD Kabupaten Sorong sebagai penyelenggara pemilu di wilayah dengan karakteristik geografis dan demografis yang kompleks menuntut pegawai untuk memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan adanya tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, akses informasi yang minim, serta perbedaan budaya yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kompetensi pegawai di KPUD Kabupaten Sorong mempengaruhi kinerja mereka, agar dapat dirumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat dan kontekstual (Dwiyanto, 2013).

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.

Dengan memperhatikan pentingnya peran motivasi dan kompetensi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Melalui pendekatan yang berbasis pada konteks lokal dan analisis yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia di KPUD Kabupaten Sorong dan lembaga publik lainnya di Papua Barat Daya. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas demokrasi dan pelayanan publik di daerah tersebut dapat tercapai secara optimal (Gibson et al., 2012; Robbins & Judge, 2017; Spencer & Spencer, 1993).

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik. Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong, kinerja pegawai menjadi elemen vital dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah daerah, terutama dalam bidang ketenagakerjaan dan energi yang menyentuh langsung kepentingan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan organisasi dengan realitas kinerja pegawai di

lapangan. Beberapa pegawai menunjukkan semangat kerja yang fluktuatif, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab. Fenomena ini dapat menunjukkan adanya pengaruh dari faktor internal seperti motivasi yang belum optimal, dan faktor eksternal seperti kompetensi yang mungkin belum mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana motivasi dan kompetensi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai agar organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Di sisi lain, motivasi dan kompetensi memiliki hubungan yang saling berkaitan dan bersama-sama dapat memengaruhi perilaku serta produktivitas pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai hasil kerja terbaik, sedangkan kompetensi yang layak dan adil berfungsi sebagai penghargaan sekaligus insentif bagi pegawai untuk terus berprestasi. Permasalahannya muncul ketika motivasi intrinsik pegawai—seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan akan pengakuan, dan kepuasan dalam bekerja—tidak diimbangi dengan kompetensi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja serta berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan utama yaitu: sejauh mana motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong. Dengan menjawab pertanyaan tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan

manajerial guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan pelayanan publik secara keseluruhan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
3. Apakah motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
4. Variabel manakah yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan teori-teori manajemen, terutama teori motivasi seperti *Maslow's Hierarchy of Needs*, *Herzberg's Two-Factor Theory*, dan teori kompetensi dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan daerah, sehingga mampu memperkuat landasan konseptual mengenai pentingnya pengelolaan motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh motivasi dan kompetensi, instansi dapat mengembangkan sistem penghargaan, pemberian insentif, serta pembinaan pegawai yang lebih efektif dan berkeadilan. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan

loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Selain itu, bagi peneliti atau mahasiswa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembelajaran dalam penyusunan karya ilmiah sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada instansi pemerintahan daerah.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus dan ketepatan arah penelitian, maka penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup kajian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong. Variabel yang diteliti hanya terdiri atas dua variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Fokus penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena penelitian diarahkan untuk menguji secara spesifik pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian ini dibatasi pada pegawai yang bekerja di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong tanpa melibatkan instansi lain. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner yang

disebarkan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti. Dengan pembatasan ini, diharapkan penelitian dapat berjalan secara sistematis, terarah, dan menghasilkan temuan yang valid sesuai konteks organisasi yang diteliti. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas ke instansi pemerintahan lainnya, melainkan sebagai gambaran empiris yang dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan manajerial di lingkungan instansi yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Kinerja

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).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga

pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

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.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis

Balanced Scorecard (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika pegawai memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, kompetensi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang

mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

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 tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu

faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

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, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat berkembang secara berkesinambungan.

Dalam berbagai penelitian empiris, kinerja pegawai terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Organisasi yang mampu memberikan pelatihan, insentif, serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan

meningkatnya kinerja pegawai, maka kualitas pelayanan publik maupun produktivitas perusahaan juga akan semakin baik (Saleha et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja pegawai bukanlah sekadar output individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor individu dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena akan berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat, efektivitas pelayanan, serta citra institusi publik di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendekatan manajerial maupun pengembangan individu.

2.1.3 Motivasi

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 diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi menjadi salah satu aspek yang terus dikaji karena terbukti memiliki hubungan langsung dengan

kinerja pegawai (Madyoningrum & Azizah, 2022). Tanpa motivasi yang cukup, seorang pegawai mungkin bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, bukan dengan semangat pelayanan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk motivasi menjadi penting bagi pimpinan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja (Tolu et al., 2021).

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. Ketika motivasi intrinsik kuat tetapi tidak diimbangi dengan dukungan ekstrinsik seperti kompetensi yang layak, maka kinerja bisa menurun karena kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik tanpa dukungan nilai dan makna kerja yang mendalam dapat menimbulkan sikap pragmatis dan mengurangi loyalitas terhadap organisasi (Irian Sadipun Komber et al., 2024). Oleh sebab itu, organisasi publik seperti Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya perlu menciptakan sistem kerja yang mampu menumbuhkan kedua bentuk motivasi ini secara seimbang, agar pegawai dapat bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil yang optimal.

Salah satu teori klasik yang banyak digunakan untuk menjelaskan motivasi adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa setiap manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berjenjang, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui gaji yang mencukupi, kebutuhan rasa aman melalui jaminan pekerjaan, kebutuhan sosial melalui hubungan baik antarpegawai, kebutuhan penghargaan melalui pengakuan atas prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri melalui kesempatan pengembangan karier. Dalam organisasi pemerintahan, teori Maslow sangat relevan karena menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya termotivasi oleh gaji semata, melainkan juga oleh faktor sosial dan psikologis yang memberikan makna terhadap pekerjaannya. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara bertahap, pegawai akan cenderung memiliki semangat dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja.

Selanjutnya, Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Herzberg membedakan dua kelompok faktor, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi gaji, kebijakan organisasi, hubungan antar pegawai, dan kondisi kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak selalu menimbulkan kepuasan. Sementara faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang berkembang merupakan faktor yang benar-benar mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks Komisi Pemilihan Umum, teori Herzberg menekankan bahwa sekadar memberikan gaji dan fasilitas belum tentu meningkatkan semangat kerja, karena kepuasan sejati muncul ketika pegawai merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu,

manajemen perlu mengelola kedua faktor ini secara seimbang agar motivasi pegawai terpelihara dengan baik.

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 organisasi publik, memahami kebutuhan ini penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan karakteristiknya. Misalnya, pegawai dengan need for achievement tinggi lebih cocok untuk posisi yang berorientasi pada hasil, sementara mereka dengan need for affiliation tinggi lebih sesuai di bidang pelayanan masyarakat yang menuntut empati dan kerja sama tim.

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). Dalam konteks organisasi pemerintahan, teori ini menjelaskan bahwa motivasi pegawai bergantung pada persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha, hasil kerja, dan penghargaan yang diterima. Jika pegawai merasa bahwa peningkatan kinerja tidak berdampak pada penghargaan atau pengakuan, maka motivasi akan menurun. Oleh karena itu, pimpinan instansi

perlu memastikan adanya sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar pegawai memiliki persepsi positif terhadap hubungan antara usaha dan hasil yang mereka capai.

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. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan engagement—melalui komunikasi terbuka, pemberdayaan, dan penghargaan atas prestasi—dapat menjadi cara efektif dalam membangun motivasi yang berkelanjutan di sektor publik.

Motivasi atau motivation dalam manajemen secara umum ditujukan pada sumber daya manusia, khususnya staf non manajemen. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun ditujukan untuk bawahan atau staf non manajemen, motivasi ini akan mempengaruhi efektivitas seluruh staf termasuk manajer dan atasan lainnya. Hal ini karena motivasi akan mempengaruhi iklim keseluruhan dari sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi dapat dilihat sebagai suatu system yang akan mampu meramalkan perilaku dan kinerja staf. Manajemen membutuhkan penciptaan dan pemeliharaan iklim ini agar dapat seluruh anggota organisasi bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, manajer atau pengelola manajemen tak akan dapat melaksanakan pekerjaan ini tanpa mengetahui apa yang menggerakkan (motivates)

manusia. Pembinaan faktor-faktor penggerak ke dalam peran-peran organisasi haruslah dibangun berdasarkan pengetahuan tentang motivasi. Dengan demikian, agar kita mampu melaksanakan seluruh fungsi dan peran manajemen dengan baik, penting bagi kita untuk mengetahui dan memahami seluk-beluk dari motivasi yang dapat dikatakan sebagai hal yang cukup kompleks. Hal ini sejalan dengan tugas dan tanggung jawab Komisi Pemilihan Umum dimana selain staf permanen, ada pula staf ad hoc yang diangkat hanya untuk penyelenggaraan pemilihan umum seperti :

1. Anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (di Papua sesuai norma UU Otsus disebut dengan Panitia Pemilihan Distrik)
2. Anggota Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara/KPPS
3. Panitia Pemungutan Suara di TPS/PPS
4. Panitia Pemilihan Umum di RT/RW/Desa (untuk di Papua sesuai norma UU Otsus disebut kampung)

Secara keseluruhan, motivasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Teori-teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, McClelland, dan Vroom memberikan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Penerapan konsep-konsep motivasi tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pimpinan instansi perlu memahami bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan, persepsi, dan tujuan yang berbeda, sehingga pendekatan motivasional harus disesuaikan dengan karakteristik individu dan kondisi organisasi. Dengan demikian, motivasi bukan hanya sekadar instrumen manajerial, tetapi juga strategi strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

2.1.4 Kompetensi

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 organisasi publik, kompetensi pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Perry & Hondeghem, 2008a). Penelitian oleh Eraut (1994) menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya berbasis pada pengetahuan, tetapi juga kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata.

Dalam dunia kerja, kompetensi dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja yang berkelanjutan (McClelland, 1973). Pelatihan yang berkesinambungan memungkinkan karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai perkembangan industri. Selain itu, pengalaman kerja sehari-hari memberikan pembelajaran langsung yang memperkuat kemampuan praktis dan problem solving (Pahmi & Busman, 2022). Kombinasi antara pelatihan dan pengalaman ini menjadi fondasi penting dalam meningkatkan performa dan profesionalisme. Kompetensi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Gonczi et al., 1990).

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.

Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terstruktur dan evaluasi berkelanjutan (Sulastri et al., 2020). Studi oleh Baldwin dan Ford (1988) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan sangat

tergantung pada relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus melakukan analisis kebutuhan kompetensi secara tepat sebelum merancang program pelatihan (Rothwell & Kazanas, 2015). Pendekatan yang sistematis ini akan meningkatkan kemampuan pegawai secara signifikan.

Selain pelatihan formal, pengalaman kerja juga menjadi media penting dalam pengembangan kompetensi (Kolb, 2015). Pegawai belajar dari tantangan nyata dilapangan yang memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka (Eraut, 2004). Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, seperti feedback konstruktif dan mentoring, dapat mempercepat proses peningkatan kompetensi (London, 2003). Faktor budaya organisasi juga berpengaruh pada kesiapan pegawai untuk terus belajar dan berkembang (Schein, 2010b).

Kompetensi pegawai yang unggul tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bartram, 2005). Kompetensi menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan tantangan bisnis (Prahalad & Hamel, 1990). Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi harus terintegrasi dengan strategi organisasi agar selaras dengan visi dan misi (Ulrich & Brockbank, 2005). Integrasi ini menjamin penggunaan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam sektor publik, kompetensi pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan kepadamasyarakat dan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik (Boyne, 2003). Pemerintah sebagai organisasi publik perlu memperhatikan kompetensi untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi (Hartono et al., 2020). Dengan demikian, kompetensi merupakan variabel kunci dalam reformasi birokrasi.

Pelaksanaan manajemen kompetensi juga memerlukan sistem yang objektif dalam pengukuran dan penilaian (Mulder, 2014). Penilaian yang transparan memberikan gambaran yang jelas tentang kekuatan dan kelemahan pegawai (Zhang & Bednall, 2016). Hal ini memungkinkan perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran dan efisien. Sistem tersebut harus didukung oleh teknologi informasi agar lebih akurat dan cepat (Espegren & Hugosson, 2025).

Kompetensi pegawai adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki pegawai mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan tentu saja kinerja organisasi. Kompetensi harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan dukungan lingkungan organisasi yang kondusif. Dalam konteks sektor publik,

kompetensi menjadi kunci utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas birokrasi. Oleh karena itu, manajemen kompetensi yang terintegrasi dengan strategi organisasi dan sistem penilaian yang objektif sangat penting untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

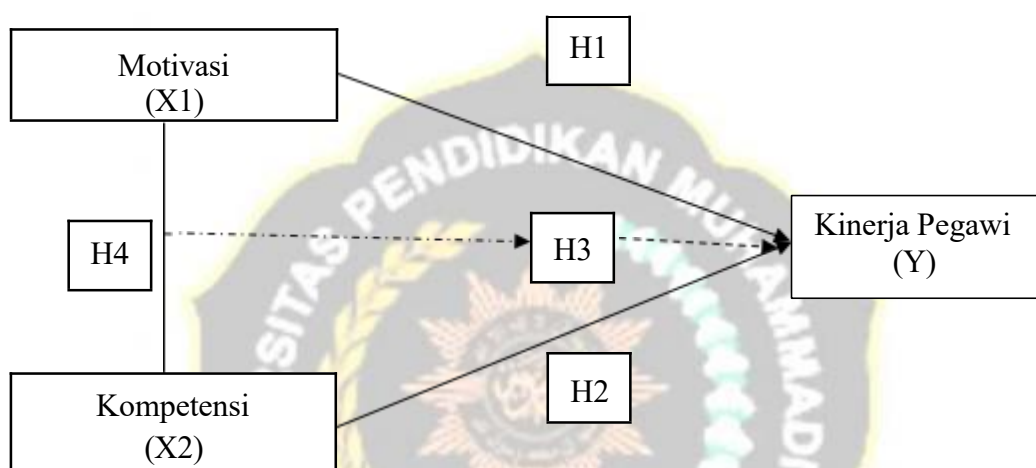
No	Penulis (Tahun)	Metode (singkat)	Hasil (singkat)
1	Susanti, S.A. (2024)	Kuantitatif— kuesioner, regresi linier berganda	Motivasi dan kompetensi berpengaruh simultan dan parsial positif signifikan terhadap kinerja.
2	Wahyuni, P. (2022)	Kuantitatif— kuesioner (n=33), regresi linier berganda	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Alfonso, P.V. (2025)	Kuantitatif— survei cross-sectional, regresi	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur.
4	Mulyeni, S. (2023)	Kuantitatif— kuesioner, analisis regresi	Kompetensi dan motivasi masing-masing berpengaruh pada kinerja; pengaruh simultan juga signifikan.
5	Pasaribu, R.B.T. (skripsi, 20xx)	Studi kasus kuantitatif — SPSS, analisis regresi	Kompetensi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan pada kinerja.
6	Nuraeni, L. (2024)	Kuantitatif— kuesioner, referensi studi sejenis	Menemukan pola konsisten: kompetensi & motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
7	Permana, P.F.C. (2021)	Kuantitatif— kuesioner, analisis statistik	Motivasi & kompetensi finansial berpengaruh positif pada kinerja; variabel disiplin bervariasi.
8	Ramadani, A. dkk. (2023)	Kuantitatif— instansi pemerintah provinsi, analisis statistik	Motivasi & kompetensi berkontribusi signifikan

			pada kinerja pegawai di dinas provinsi.
9	Ilham, B.U. (2022)	Kuantitatif— kuesioner (census), regresi	Motivasi & kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (studi pada lembaga media lokal).
10	Jurnal (Fatimah, 2025)	Kuantitatif— regresi linier untuk motivasi dan disiplin	Menegaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja; studi menyediakan metodologi yang relevan.
11	Jurnal Uniraya (2022)	Kuantitatif— studi kantor camat, kuesioner	Ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat setempat.
12	Candra, A. (2020)	Kuantitatif/ studi literatur gabungan	Menemukan hubungan positif antara motivasi, kompetensi, dan kinerja/kepuasan kerja.
13	Atikah, R. (2025 — studi literatur)	Kajian literatur sistematis	Kompetensi & motivasi umumnya berpengaruh positif pada kinerja menurut literatur lokal.
14	Purnama, N. (2023)	Kuantitatif— studi pada perusahaan ritel (kuesioner)	Kompetensi & motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di perusahaan swasta.
15	(Skripsi/tesis dan artikel lain terindeks) (2020–2024)	Beragam: kuantitatif (kuesioner), regresi, studi kasus	Konsistensi temuan: sebagian besar studi nasional melaporkan pengaruh positif kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.
16	Liu, W. dkk. (2022) — <i>systematic review / article</i>	Tinjauan literatur / empirical studies	Insentif/kompetensi meningkatkan kinerja; pengaruh sering dimediasi oleh kepuasan/motivasi.
17	Velghe, C. dkk. (2024) — PROTOCOL (systematic review)	Protokol systematic review (merit pay)	Menyiapkan tinjauan untuk menilai apakah merit pay memengaruhi motivasi, usaha, dan kinerja. Temuan awal: hasil bervariasi tergantung implementasi.
18	Elamalki, D. (2024) — <i>Frontiers in</i>	Kuantitatif (publik sector Morocco)	Motivasi intrinsik & ekstrinsik berperan; insentif berdampak, tapi konteks publik memoderasi efek.

	<i>Business Research</i>		
19	Nyberg / Gerhart (diringkas dalam review) (2020–2024)	Studi komparatif/ ulasan	Di sektor publik, hubungan antara kompetensi berbasis kinerja dan outcome lebih lemah dibanding swasta; reward non-pecuniary penting.
20	Formosa Publisher — review artikel (2025)	Tinjauan 15 jurnal terpilih	Fair/competitive compensation secara konsisten berdampak signifikan pada kinerja.
21	Liu, W. (2022) — PMC artikel tentang insentif	Narrative review / evidence synthesis	Insentif sebagai alat strategis meningkatkan kepuasan, kesehatan kerja, dan kinerja bila dirancang baik.
22	Sciendo (2024) — studi tentang sistem kompetensi publik	Kuantitatif & kualitatif campuran	Kompetensi sipil sering tidak memadai; non-monetary rewards penting untuk motivasi.
23	ScienceDirect / Liu X. (2025)	Studi empiris: kompetensi & struktur organisasi	Dampak kompetensi pada indikator perusahaan nyata, sinkronisasi kompetensi manajemen vs staf mempengaruhi kinerja.
24	WJARR (2024) — studi leadership/compensation/motivation	Kuantitatif— regresi	Kompetensi dan motivasi bersama-sama memperbaiki kinerja; kepemimpinan juga memberi efek moderasi.
25	IJRSS / Gatot (2021)	Kuantitatif— path analysis	Motivasi & kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya memengaruhi kinerja (mediasi).

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum

Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg melalui Two

Factor Theory menjelaskan bahwa motivasi timbul dari faktor-faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian (Piowar-Sulej & Iqbal, 2025). Dalam konteks Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya, motivasi menjadi elemen penting karena mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, efisien, dan berorientasi hasil. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, loyalitas, serta inisiatif dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, teori kebutuhan dari Abraham Maslow memperkuat bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan mendapat kesempatan untuk berkembang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam lembaga pemerintahan, motivasi yang tinggi juga berdampak pada peningkatan moral kerja dan disiplin pegawai (Hamid, 2025). Oleh karena itu, secara teoritis dapat dihipotesiskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut, karena motivasi menjadi faktor penentu utama dalam menggerakkan individu untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien.

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong.

b. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum

Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu memahami tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja superior dalam pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dalam mendukung fungsi pelayanan administratif lembaga.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya diprediksi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja, baik dalam aspek efektivitas, efisiensi, maupun profesionalisme kerja. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga lembaga dapat menjalankan fungsi representasi adat dan kultural secara maksimal.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong.

c. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.

Motivasi dan kompetensi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara teoritis, hubungan simultan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom. Teori ini

menegaskan bahwa individu akan bekerja keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti dengan penghargaan yang memadai (Makanga et al., 2025). Dalam organisasi pemerintah, seperti Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya, motivasi yang tinggi tanpa dukungan kompetensi yang layak tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja pegawai.

Kombinasi antara motivasi dan kompetensi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Secara empiris, banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini karena kedua faktor tersebut bekerja sinergis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, kreatif, dan bertanggung jawab.

H3 : Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong.

d. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam menilai variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, teori dominansi faktor motivasional yang dijelaskan oleh Herzberg menjadi relevan. Teori ini menekankan bahwa faktor intrinsik seperti motivasi sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik seperti kompetensi.

Namun demikian, dalam konteks birokrasi pemerintahan di daerah, kompetensi juga dapat menjadi faktor dominan apabila sistem penggajian, tunjangan, dan insentif dinilai berpengaruh besar terhadap kepuasan serta kesejahteraan pegawai. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, kompetensi yang memadai dapat menjadi stimulus eksternal yang kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, variabel dominan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai.

H4 : Di antara variabel motivasi, dan kompetensi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan 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 Kabupaten Sorong. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong. Fokus objek penelitian adalah variable Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada peran strategis Sekertariat KPUD sebagai unsur pendukung teknis dan administratif dalam menyelenggaraan pemilihan umum di tingkat kabupaten.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan kompetensi terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan

instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik atau cara antara lain sebagai berikut :

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong.
- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3. 6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuranyang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi serta kinerja pegawai. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
-----------------	-----------------------------	------------------	-------------------------	---------------

Motivasi (X1)	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan pengakuan 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Kesempatan berkembang 5. Kondisi kerja yang menyenangkan	Likert (1–5)	Herzberg (1959); Mangkunegara (2017)
Kompetensi (X2)	Kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional.	1. Pengetahuan kerja (knowledge) 2. Keterampilan teknis dan administratif 3. Kemampuan mengambil keputusan 4. Sikap profesional dan etika kerja 5. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan	Likert (1–5)	Spencer & Spencer (1993), Wibowo (2017)
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Disiplin kerja 5. Kerjasama	Likert (1–5)	Mangkunegara (2017); Robbins & Judge (2019)

	tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	dan tanggung jawab		
--	---	--------------------	--	--

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* atau $\alpha > 0,70$ atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Sorong.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel komitmen motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan kompetensi) terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh, motivasi dan kompetensi.
4. Uji B (*Beta Coefficient*). Menurut Ghozali (2019) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Sorong merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan seluruh proses pemilihan umum di tingkat kabupaten. KPUD Kabupaten Sorong berfungsi sebagai ujung tombak demokrasi di daerah, dengan tugas utama merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan, dan mengawasi setiap tahapan pemilu, baik pemilihan kepala daerah, legislatif, maupun presiden. Organisasi ini terdiri dari unsur komisioner dan sekretariat yang dikelola oleh sejumlah pegawai dengan latar belakang tugas administratif, teknis, hingga sosialisasi dan pendidikan pemilih. Selain menjalankan tugas-tugas rutin, KPUD juga memiliki peran strategis dalam menjamin transparansi, akuntabilitas, dan integritas proses pemilu agar berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tugas Pokok: KPU Kabupaten Sorong memiliki tugas utama menyelenggarakan seluruh tahapan pemilihan umum di tingkat kabupaten, baik pemilu legislatif, presiden, maupun kepala daerah (pilkada). KPUD bertanggung jawab memastikan seluruh proses berjalan sesuai regulasi yang berlaku, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan seluruh tahapan pemilu. Fungsi KPU Kabupaten Sorong meliputi:

1. Perencanaan Penyelenggaraan Pemilu: Menyusun jadwal, anggaran, serta kebutuhan logistik dan sumber daya manusia untuk pelaksanaan pemilu.
2. Pendaftaran dan Verifikasi Peserta Pemilu: Melakukan verifikasi calon legislatif, kepala daerah, serta partai politik peserta pemilu.

3. Pemutakhiran dan Penyusunan Daftar Pemilih: Mengelola data pemilih tetap dan memastikan validitas data pemilih.
4. Pelaksanaan Sosialisasi dan Pendidikan Pemilih: Memberikan edukasi kepada masyarakat tentang tata cara dan pentingnya pemilu.
5. Distribusi Logistik Pemilu: Menjamin kelancaran distribusi surat suara, kotak suara, dan logistik lain ke seluruh wilayah Kabupaten Sorong.
6. Pengawasan Proses Pemilu: Mengawasi seluruh tahapan pemilu agar berjalan secara adil, jujur, dan transparan.
7. Rekapitulasi dan Penetapan Hasil: Menghitung suara dan menetapkan hasil pemilu di tingkat kabupaten.
8. Pelaporan dan Pertanggungjawaban: Membuat laporan pelaksanaan pemilu kepada KPU Provinsi dan pusat serta pihak terkait lainnya.

Struktur organisasi KPUD Kabupaten Sorong umumnya terdiri dari:

1. Komisioner KPUD. Terdiri dari Ketua dan anggota komisioner (biasanya 5 orang) yang bertugas menetapkan kebijakan, mengawasi seluruh tahapan pemilu, serta memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan regulasi.
2. Sekretariat KPUD. Dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab pada aspek administratif dan operasional. Sekretariat terdiri dari beberapa subbagian, seperti: 1) Subbagian Teknis dan Hupmas: Mengelola aspek teknis penyelenggaraan pemilu serta hubungan masyarakat. 2) Subbagian Program dan Data: Menangani perencanaan program, penganggaran, dan pengelolaan data pemilih. 3) Subbagian Umum, Keuangan, dan Logistik: Bertanggung jawab pada administrasi umum, keuangan, logistik, serta sumber daya manusia.
3. Kelompok Kerja (Pokja). Dibentuk untuk mendukung tugas khusus seperti sosialisasi, logistik, pemutakhiran data pemilih, dan pengawasan kampanye.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 54 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Sorong. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	71%
2	Perempuan	21	29%
Jumlah		73	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 atau sekitar 71% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 atau sekitar 29% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	26	36%
2	26-34	35	48%
3	35-44	5	7%
4	>45	7	9%
Jumlah		73	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 26 atau sekitar 36% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 35 atau sekitar 48% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 5 atau sekitar 7% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia >45 sebanyak 7 atau sekitar 9% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	45	62%
2	Diploma (D1/D2/D3)	5	7%
3	Sarjana (S1)	21	28%
4	Pascasarjana (S2/S3)	2	3%
Jumlah		73	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<3 Tahun	15	21%
2	3-5 Tahun	46	62%
3	6-10 Tahun	10	14%
4	>10 Tahun	2	3%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <3 Tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 21% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 3-5 Tahun sebanyak 46 orang atau sekitar 62% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya >10 Tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 3% dari keseluruhan jumlah responden. Ini menunjukkan rata-rata masa kerja 5tahun

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Dev
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Err	Statistic
Motivasi	73	51.00	17.00	68.00	57.6301	1.44041	12.30685
Kompetensi	73	52.00	17.00	69.00	56.8082	1.44162	12.31717
Peningkatan Kinerja	73	51.00	18.00	69.00	56.7808	1.42777	12.19887
Valid N (listwise)	73						

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini, data menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan peningkatan kinerja pegawai KPU Kabupaten Sorong memiliki nilai rata-rata (mean) yang relatif tinggi. Variabel motivasi memiliki mean sebesar 57,63 dengan standar deviasi 12,31, sedangkan variabel kompetensi memiliki mean 56,81 dengan standar deviasi 12,32, dan peningkatan kinerja pegawai rata-rata sebesar 56,78 dengan standar deviasi 12,20. Rentang nilai pada seluruh variabel berkisar antara 17 hingga 68/69, yang mengindikasikan adanya variasi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan. Standard error yang tergolong kecil menunjukkan sebaran data cukup homogen di sekitar rata-rata, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merespons secara konsisten. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum,

pegawai KPU Kabupaten Sorong telah memiliki tingkat motivasi dan kompetensi yang baik, yang diikuti oleh tingkat kinerja yang juga tinggi, meskipun masih terdapat beberapa variasi di antara individu.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Tabel 4.3.2.1 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 4.3.2.2 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 4.3.2.3 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 KPU Kabupaten Sorong. Validitas yang tinggi ini memperkuat keandalan hasil penelitian dalam menganalisis hubungan antar variabel.

4.3.3 Uji Realibilitas

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

Tabel 4.3.3 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.

4.3.4 Uji Regresi Berganda

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 4.3.4 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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 Summaryb

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square Change	F	df1	df2			
1	.976a	.952	.951	2.70100	.952	699.331	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.

4.3.5 Uji B (*Beta Coefficient*)

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (*beta coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada

variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3.5 Uji B (Variabel Dominan)

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Uji koefisien regresi atau uji β bertujuan untuk melihat variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai beta (*Standardized Coefficients*) untuk motivasi adalah 0,262 dan untuk kompetensi sebesar 0,718. Dengan nilai beta yang paling tinggi pada variabel kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Sorong dibandingkan dengan motivasi. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi pegawai menjadi strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

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 KPU Kabupaten Sorong yang menghadapi kondisi 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 **(Hipotesis 1 Ditolak)**.

4.4.2 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 (KPU) 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 (**Hipotesis 2 Diterima**).

4.4.3 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 KPU 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 **(Hipotesis 3 Diterima)**.

4.4.4 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 **(Hipotesis 4 Ditolak).**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU 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 KPU 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.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka adapun saran dalam penelitian antara lain seperti tercantum dibawah ini.

5.2.1. Untuk Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dan KPU Provinsi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM berbasis kompetensi, dimana pegawai direkrut oleh KPU setempat guna ditempatkan pada lokasi yang sama. Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi dan sesuai dengan karakteristik daerah akan mampu bekerja dengan baik walaupun dibawah tekanan, mengingat KPU adalah lembaga publik yang mencetak berbagai politisi yang dipercayakan rakyat melalui pemilihan, baik PEMILU dan PILKADA.

Selain itu, 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.

5.2.2. Untuk 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.

5.2.3. Untuk Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menyelenggarakan simposium yang merancang kurikulum pelatihan aparatul publik yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan kerja nyata di daerah keterbatasan infrastruktur dan sumber daya.

5.2.4. Untuk Masyarakat Umum

Seyogyanya masyarakat dapat berpartisipasi dengan menyediakan tenaga terampil yang pada gilirannya akan bertugas di KPU dengan sejumlah pengalaman diluar yang sudah tentu akan berdampak positif bagi kinerja KPU dalam mengawal agenda demokrasi.

5.2.5. Untuk Organisasi Kemahasiswaan Internal Kampus dan Organisasi Cipayung

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi tanpa kecakapan dalam ber-Pemilu tidaklah cukup. Dan banyak kegiatan ber-Pemilu justru didapatkan dari kegiatan pelatihan dan pendidikan selama mengikuti kegiatan di organisasi kampus baik intra kampus maupun ekstra kampus. Diharapkan kedepan nantinya banyak aktivis yang tertarik bergabung di KPU sesuai tingkatannya dalam mengawal pelaksanaan demokrasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai sekretariat KPU Kabupaten Sorong, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke KPUD di daerah lain dengan karakteristik yang berbeda.

2. Instrumen penelitian terbatas pada persepsi responden melalui kuesioner, sehingga kemungkinan masih terdapat bias subjektif dari jawaban pegawai.
3. Variabel yang digunakan hanya mencakup motivasi dan kompetensi, sementara faktor eksternal lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai belum dianalisis dalam model ini.
4. Data yang dikumpulkan bersifat *cross-sectional* (satu periode waktu), sehingga belum dapat menangkap dinamika perubahan motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

5.4. Kebaruan (Novelty) Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada temuan empiris yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sementara kompetensi memiliki pengaruh yang dominan, khususnya pada organisasi penyelenggara pemilu di wilayah dengan keterbatasan geografis dan sumber daya seperti Kabupaten Sorong. Sebagian besar penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini membuktikan bahwa dalam konteks KPUD daerah terpencil, kompetensi menjadi penentu utama, sedangkan motivasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata tanpa didukung kemampuan teknis yang memadai. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menghadirkan perspektif kontekstual Papua Barat Daya, serta menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja aparatur di daerah tertinggal harus lebih berorientasi pada penguatan kompetensi dibandingkan pendekatan motivasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Provinsi Papua Barat Daya dalam Angka*. BPS.
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- DwiHandoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hamid, Z. (2025). Ruling with an iron fist: the impact of despotic leadership on affective commitment through trust in leader and voice climate. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2025-0073>
- Hartono, B., Dwi Purnomo, A. S., & Andhini, M. M. (2020). PERILAKU INVESTOR SAHAM INDIVIDU DALAM PERPEKTIF TEORI MENTAL ACCOUNTS. *Kompetensi*, 14(2), 173–183.
- 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>
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN

STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>

Kementerian PANRB. (2019). Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>

Makanga, C. N., Orobia, L. A., Kaawaase, T. K., Nabeta, I. N., Mindra, R. K., & Munene, J. C. (2025). Accountability in public sector organizations: does ethical work climate matter? *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-03-2025-0037>

Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). Human Resource Management. Cengage.

Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.

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.

Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.

OECD. (2020). Government at a Glance 2020.

Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN

- TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Piowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). A novel approach to green innovative work behavior: green HRM and employee participation. *Baltic Journal of Management*, 20(6), 39–59. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2024-0593>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- 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://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- 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.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulastris, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 3(1), 258–264.
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–154.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

NAMA PENELITI : **FADILA BIN MUSAD**

NIM : **146110124083**

KUESIONER PENELITIAN

Judul: *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawaipada SekretariatKPUD Kabupaten Sorong*

A. DATA RESPONDEN

Silakan beri tanda (✓) pada pilihan yang sesuai.

1. **Jenis Kelamin**

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

- < 25 tahun
- 25–34 tahun
- 35–44 tahun
- \geq 45 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2/S3

4. Masa Kerja

- < 3 tahun
- 3–5 tahun
- 6–10 tahun
- > 10 tahun

5. Bidang/Jabatan

- Kasubbag Perencanaan, Data dan Informasi
- Kasubbag, Teknis Penyelenggara dan Hukum
- Kasubbag, Parmas dan SDM
- Kasubbag Keuangan Umum dan Logistik
- Lainnya: _____



TABEL KUESIONER PENELITIAN (Skala Likert)

Skala:

SS = Sangat Setuju | S = Setuju | N = Netral | TS = Tidak Setuju | STS = Sangat Tidak Setuju

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban berikut:

1. Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa terdorong untuk bekerja mencapai target.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari KPUD Kabupaten Sorong.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mendapat dorongan dari atasan untuk meningkatkan kinerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Lingkungan kerja membuat saya bersemangat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya berusaha meningkatkan kemampuan melalui pelatihan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat bagi organisasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya termotivasi karena adanya peluang pengembangan karier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya merasa kurang dihargai atas hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya tidak memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai target kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Lingkungan kerja saya tidak mendukung peningkatan motivasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Saya tidak tertarik mengikuti kegiatan pengembangan diri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Sistem penghargaan di kantor tidak membuat saya termotivasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya tidak merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Variabel Kompetensi (X2)

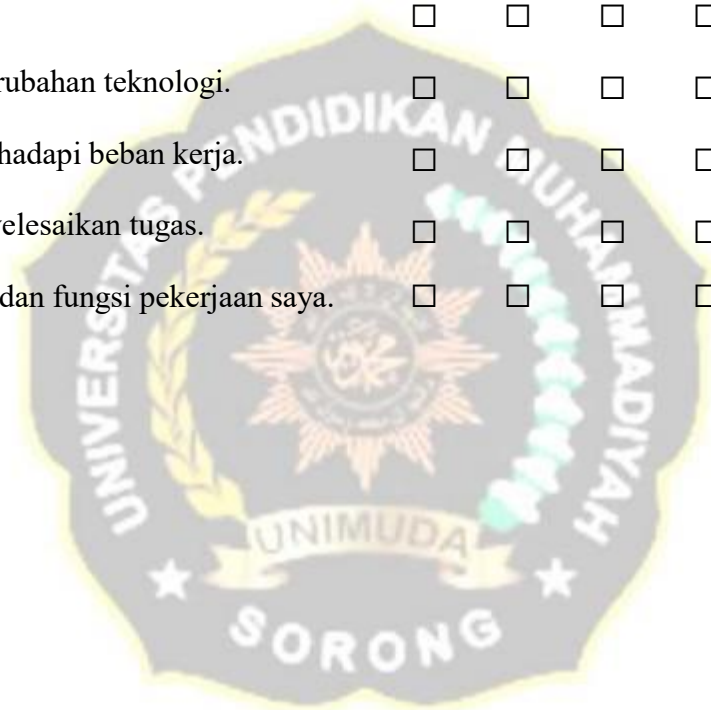
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mampu mengoperasikan teknologi dan aplikasi kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya mampu menganalisis masalah pekerjaan dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu berkomunikasi dengan efektif di lingkungan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya dapat bekerja mandiri tanpa pengawasan berlebih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya memiliki kemampuan administrasi yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya tidak memahami peraturan dan regulasi terkait tugas saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya kesulitan menggunakan teknologi atau aplikasi kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Saya kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
13	Saya tidak memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya sering kesulitan mengambil keputusan yang tepat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya mencapai target kerja dengan baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu bekerja di bawah tekanan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada stakeholder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9	Hasil pekerjaan saya sering tidak sesuai standar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya kurang disiplin dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Saya kurang beradaptasi dengan perubahan teknologi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Saya mudah menyerah dalam menghadapi beban kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Saya jarang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Saya tidak memahami tugas pokok dan fungsi pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



DATA HASIL KUESIONER RESPONDEN

VARIABEL MOTIVASI (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Jumlah
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	61
2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	59
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	24
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
9	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	54
10	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	62
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	23
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	61
13	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	64
14	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	59
15	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	63
16	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	60
17	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
18	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	61
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	61
20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	63

21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	62
22	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	61
23	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	24
24	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	63
25	4	3	3	5	2	3	2	4	5	5	4	5	4	5	54
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	60
27	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	63
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	61
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	62
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	62
32	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	65
33	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	62
34	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	61
35	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	65
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	68
37	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	64
38	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	63
39	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63
40	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	64
41	4	5	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	2	53
42	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	62
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	60
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	58
45	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	61
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	59

47	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	60
48	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	58
49	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	21
50	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
51	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
52	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	67
53	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	66
54	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
55	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	20
56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	61
57	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	60
58	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	61
59	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	64
60	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	60
61	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
62	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	17
63	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	61
64	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	60
65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	61
66	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	64
67	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	60
68	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	62
69	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	60
70	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	19
71	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	61
72	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	59

73	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	60
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

VARIABEL KOMPETENSI (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Jumlah
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	55
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	23
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	62
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
6	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	64
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
8	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	62
9	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	56
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59
11	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	21
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60
13	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	63
14	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57
15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	59
16	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	63
18	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	63
19	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	60
20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	65
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63

22	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	60
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	18
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	60
25	4	3	3	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	2	55
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	60
27	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	63
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	57
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	64
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	62
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	67
33	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	64
34	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	60
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	65
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	63
38	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	64
39	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	56
40	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60
41	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	59
42	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	59
43	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	60
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
45	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	59
46	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	63
47	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59

48	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	55
49	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	17
50	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	62
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
52	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	64
53	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
54	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	62
55	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	22
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59
57	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	59
58	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60
59	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	63
60	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57
61	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	62
62	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	21
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59
64	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	59
65	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60
66	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	63
67	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57
68	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
69	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	62
70	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	21
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	59
72	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	59
73	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	60

VARIABEL PENINGKATAN KINERJA (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	jumlah
1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	60
3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	22
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
6	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	64
7	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	59
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59
9	4	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	55
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
11	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	5	25
12	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	59
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	61
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
15	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	62
16	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	63
17	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	62
18	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	62
19	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	66
21	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	63
22	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	61

23	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	20
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	62
25	4	5	4	3	3	5	5	2	5	2	4	5	5	2	54
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	61
27	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	62
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	56
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	57
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	62
31	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	60
32	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	60
33	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	65
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
35	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	66
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
37	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	64
38	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	54
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59
41	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	58
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
43	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	5	59
44	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	55
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	63
47	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
48	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	59

49	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	19
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
52	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	63
53	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	58
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
55	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	20
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
57	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	61
58	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	61
59	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	62
60	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
61	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	60
62	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
64	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	61
65	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	61
66	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	62
67	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
68	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	60
70	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	18
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
72	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	5	5	3	51
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	60

	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_6	Pearson Correlation	.779**	.617**	.750**	.770**	.732**	1	.627**	.740**	.667**	.678**	.663**	.591**	.743**	.800**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_7	Pearson Correlation	.763**	.679**	.740**	.697**	.724**	.627**	1	.651**	.688**	.675**	.645**	.774**	.726**	.567**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_8	Pearson Correlation	.744**	.709**	.786**	.713**	.739**	.740**	.651**	1	.789**	.732**	.796**	.771**	.840**	.759**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_9	Pearson Correlation	.724**	.599**	.724**	.756**	.607**	.667**	.688**	.789**	1	.803**	.710**	.699**	.839**	.730**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_10	Pearson Correlation	.711**	.514**	.659**	.756**	.655**	.678**	.675**	.732**	.803**	1	.734**	.711**	.731**	.653**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_11	Pearson Correlation	.675**	.676**	.776**	.635**	.760**	.663**	.645**	.796**	.710**	.734**	1	.785**	.701**	.623**	.850**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 2	Pearson Correlation	.688**	.673**	.706**	.686**	.676**	.591**	.774**	.771**	.699**	.711**	.785**	1	.771**	.611**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 3	Pearson Correlation	.734**	.568**	.714**	.729**	.643**	.743**	.726**	.840**	.839**	.731**	.701**	.771**	1	.712**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 4	Pearson Correlation	.720**	.632**	.701**	.777**	.636**	.800**	.567**	.759**	.730**	.653**	.623**	.611**	.712**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.882**	.801**	.894**	.874**	.849**	.850**	.831**	.898**	.862**	.836**	.850**	.846**	.873**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item_6	Pearson Correlation	.693**	.695**	.729**	.651**	.779**	1	.719**	.620**	.683**	.676**	.733**	.684**	.684**	.701**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_7	Pearson Correlation	.747**	.668**	.712**	.704**	.851**	.719**	1	.650**	.678**	.703**	.700**	.776**	.778**	.800**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_8	Pearson Correlation	.736**	.711**	.798**	.710**	.708**	.620**	.650**	1	.809**	.738**	.757**	.739**	.670**	.764**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_9	Pearson Correlation	.702**	.606**	.700**	.756**	.608**	.683**	.678**	.809**	1	.816**	.841**	.761**	.723**	.690**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_10	Pearson Correlation	.690**	.512**	.654**	.758**	.689**	.676**	.703**	.738**	.816**	1	.782**	.709**	.748**	.653**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_11	Pearson Correlation	.736**	.620**	.729**	.775**	.630**	.733**	.700**	.757**	.841**	.782**	1	.818**	.800**	.753**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 2	Pearson Correlation	.739**	.735**	.840**	.767**	.635**	.684**	.776**	.739**	.761**	.709**	.818**	1	.822**	.745**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 3	Pearson Correlation	.897**	.644**	.673**	.896**	.674**	.684**	.778**	.670**	.723**	.748**	.800**	.822**	1	.726**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_1 4	Pearson Correlation	.747**	.659**	.744**	.706**	.753**	.701**	.800**	.764**	.690**	.653**	.753**	.745**	.726**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.888**	.804**	.883**	.876**	.852**	.834**	.868**	.861**	.859**	.839**	.883**	.890**	.886**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_12	Pearson Correlation	.701**	.672**	.666**	.612**	.652**	.696**	.756**	.638**	.683**	.660**	.809**	1	.816**	.544**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_13	Pearson Correlation	.722**	.691**	.662**	.591**	.653**	.727**	.758**	.713**	.676**	.686**	.738**	.816**	1	.519**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Item_14	Pearson Correlation	.722**	.601**	.682**	.696**	.648**	.634**	.605**	.643**	.551**	.657**	.513**	.544**	.519**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	.885**	.869**	.906**	.842**	.837**	.859**	.880**	.878**	.827**	.838**	.833**	.833**	.838**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	14



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	.976 ^a	.952	.951	2.70100	.952	699.331	2	70	.000	1.684

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Motivasi	73	51.00	17.00	68.00	57.6301	1.44041	12.30685
Kompetensi	73	52.00	17.00	69.00	56.8082	1.44162	12.31717
Peningkatan Kinerja	73	51.00	18.00	69.00	56.7808	1.42777	12.19887
Valid N (listwise)	73						













