



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Welni Toding Allo

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: welnitodingallo@gmail.com

Althon K. Pongtuluran

Fakultas Ekonomi ,Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: althonkp@yahoo.co.id

Chrismesi Pagiu

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email : chrimesipagiu@gmail.com

Korespondensi penulis: welnitodingallo@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of motivation and competence on employees at the Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) of Tana Toraja Regency. The research method used in this study was quantitative descriptive research with a sample of 72 people. The data analysis technique used in this study is a multiple linear regression test with statistical calculation tools using SPSS version 25.0. The results of this study obtained the equation $Y = 18.514 + 0.616 X_1 + 0.305 X_2 + e$. Motivation affects the performance of employees. Competency affects the performance of employees. Motivation and competence a effect on the performance of employees at the Office of the Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) of Tana Toraja Regency.*

Keywords: *Motivation, Competence, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.. Data penelitian diperoleh dengan cara menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi langsung kepada Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 72orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linier berganda dengan alat bantu hitung statistik menggunakan SPSS versi 25.0.Hasil penelitian ini didapatkan persamaan $Y = 18,514 + 0,616 X_1 + 0,305 X_2 + e$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, motivasi juga dapat memicu kreativitas dan inovasi, dengan karyawan yang termotivasi cenderung lebih percaya diri dan berpikir kreatif untuk menemukan solusi yang lebih baik. Semakin tepat usaha dalam memberikan motivasi, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, yang menguntungkan baik bagi organisasi maupun karyawan.

Kompetensi seseorang ditempat kerja memiliki landasan seorang pegawai dalam menangani pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, dan menunjukkan sifat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efisien dalam pekerjaan kompetensi pegawai. Hal itu terjadi karena melalui kompetensi yang dimiliki pegawai bertambah bisa mendapatkan, melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengaruh kompetensi pada kinerja bisa diperhatikan mulai tahap kompetensinya bahwa memiliki dorongan sesuai dalam perencanaan sumber daya manusia. Peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efisien membutuhkan dukungan pegawai yang mampu dan kompeten. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Oleh sebab itu, kinerja pegawai yang tidak teratur secara tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai dan menghabiskan waktu dan prosedur yang panjang. faktor yang mempengaruhi kinerja yakni terdiri dari motivasi dan kompetensi. Oleh sebab itu, setiap pegawai memiliki pengetahuan kompetensi dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan tingkat peningkatan kerja pegawai agar pegawainya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kompetensi dalam beradaptasi dengan perubahan, membantu pegawai untuk menghadapi situasi yang baru dan menyesuaikan diri dengan kompetensi untuk pelatihan kualitas kerja yang lebih tinggi. Pelatihan yang tepat membantu pegawai mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Mereka dapat menerapkan teknik terbaik, memahami standar kualitas yang diharapkan, dan mengatasi masalah dengan lebih baik. Hasilnya, kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh pegawai tersebut meningkat. Kepercayaan diri yang meningkat, pelatihan yang efektif membantu pegawai merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan kompetensi yang solid pegawai lebih siap dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih bersemangat dan memiliki kinerja yang baik daripada pegawai yang merasa tidak termotivasi. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas pekerjaan. sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan kurang menghasilkan.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidang kerjanya cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik menghasilkan kinerja yang lebih baik karena mampu mengatasi masalah yang muncul dan melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tana Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah “sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya” (Syamsudin, 2015)

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Wibowo 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansah 2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hikmah 2020).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:80). Maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 72 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 3 metode yakni, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Observasi digunakan Peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh sejumlah data. Kuesioner (Angket) yaitu

cara pengumpulan data yang diperoleh dengan membuat kuesioner yang berupa pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diberikan kepada responden. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laopran serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Oriando, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%	Total
Jenis Kelamin	Pria	21	29,2	100%
	Wanita	51	70,8	
Usia	25-29 Tahun	3	4,2	100%
	30-34 Tahun	24	33,3	
	>35 Tahun	45	62,5	
Pendidikan Terakhir	Akademi D1,D2,D3	2	2,8	100%
	S1	53	73,6	
	S2	17	23,6	
Lama Berkerja	1-2 Tahun	2	2,7	100%
	3-4 Tahun	2	2,7	
	>5 Tahun	69	94,5	

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas jenis kelamin wanita yang berjumlah 51 orang yang paling banyak. Mayoritas usia pegawai bekerja berusia >35 Tahun, paling banyak. Pada pendidikan terakhir mayoritas S1 yang berjumlah 53 orang, paling banyak. Pada lama bekerja mayoritas >5 Tahun yang berjumlah 69 Orang, yang paling banyak.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	Unstandardized Residual 72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.81340216
Most Extreme Differences	Absolute .087
	Positive .064
	Negative -.087
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Data berdistribusi normal jika nilai probabilitas $> 0,05$. Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS, nilai probabilitas 0,200, maka data dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

1. Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.514	3.667			
	MOTIVASI KERJA	.616	.173	.463	.340	2.943
	KOMPETENSI	.305	.113	.353	.340	2.943

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil output di atas didapatkan bahwa nilai VIF dari kedua variable X di atas lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.144	2.278		3.135	.003
	MOTIVASI KERJA	.025	.107	.047	.235	.815
	KOMPETENSI	-.109	.070	-.309	-1.557	.124

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan hasil output SPSS di atas diperlihatkan bahwa nilai berpengaruh variabel motivasi 0,815 dan variabel kompetensi sebesar 0,124. Karena nilai berpengaruh kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Pengujian Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.593	2.85388	1.993

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa :

$$n = 72$$

$$d = 1,993$$

$$dL = 1,5611$$

$$dU = 1,6751$$

Berdasarkan tabel di atas bernilai d_w adalah 1,993 yang artinya nilainya berada pada $d_l < d < d_u$ yaitu $1,5611 < (4-1,6751)$ berarti tidak terjadi auto korelasi.

Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Pernyataan 1	0,619	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,515	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,442	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,572	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,549	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,375	0,2319	Valid
	Pernyataan 7	0,417	0,2319	Valid
	Pernyataan 8	0,441	0,2319	Valid
Kompetensi (X2)	Pernyataan 1	0,618	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,525	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,431	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,518	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,437	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,363	0,2319	Valid
	Pernyataan 7	0,487	0,2319	Valid
	Pernyataan 8	0,585	0,2319	Valid
	Pernyataan 9	0,406	0,2319	Valid
	Pernyataan 10	0,488	0,2319	Valid
	Pernyataan 11	0,345	0,2319	Valid
	Pernyataan 12	0,540	0,2319	Valid
	Pernyataan 13	0,247	0,2319	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,616	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,527	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,473	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,635	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,536	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,680	0,2319	Valid
	Pernyataan 7	0,632	0,2319	Valid
	Pernyataan 8	0,578	0,2319	Valid
	Pernyataan 9	0,567	0,2319	Valid
	Pernyataan 10	0,505	0,2319	Valid
	Pernyataan 11	0,692	0,2319	Valid
	Pernyataan 12	0,533	0,2319	Valid
	Pernyataan 13	0,609	0,2319	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,2319.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,812	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,873	Reliabel
Kinerja (X3)	0,838	Reliabel

Hasil pengujian pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable.

Uji Determinasi R²

Tabel 8 Hasil Pengujian Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.593	2.85388
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan tabel di atas nilai R² sebesar 0,604. Hasil tersebut memperlihatkan sebanyak 60,4% variabel motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja. Sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.514	3.667	
	MOTIVASI KERJA	.616	.173	.463
	KOMPETENSI	.305	.113	.353
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas didapatkan hasil :

$$Y = 18,514 + 0,616 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 18,514 diartikan bahwa tidak ada motivasi kerja dan kompetensi maka kinerja pegawai sebesar 18,514 satuan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X₁) 0,617 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,616 satuan.
3. Koefisien regresi kompetensi (X₂) 0,305 berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kompetensi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 satuan.

Pengujian Parsial (uji t)

Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.514	3.667		5.049	.000
MOTIVASI KERJA	.616	.173	.463	3.567	.001
KOMPETENSI	.305	.113	.353	2.714	.008

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable bebas. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$.

Dengan perhitungan sebagai berikut :

n = Jumlah Sampel 72

k = Jumlah Variabel = 2

Jadi derajat kebebasannya(df): n-k-1 (72,-2-1)=69, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 69 yaitu : 1,667. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilaisebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,567 > t_{tabel} 1,667$, yang artinya H1 diterima.
2. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai berpengaruh sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai thitung $2,714 > t_{tabel} 1,667$ yang artinya H2 diterima.

Pengujian simultan (uji F)

Tabel 11 Hasil Pengujian simultan (uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	858.671	2	429.336	52.714	.000 ^b
Residual	561.981	69	8.145		
Total	1420.653	71			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan df1(N1) dan df2(N2) dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

$df1 = k - 1$

dimana : df =Degree Of Freedom

k = Jumlah Variabel

n= Jumlah Responden

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 72 - 3 = 69$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df1=2$ dan $df2=69$ adalah 3,13. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 52,714 dengan signifikansi 0.0000. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($>3,13$) dan dengan menggunakan batas signifikansi 0.00, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian H3 diterima.

Uji koefisien korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.593	2.85388
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan tabel di atas nilai R sebesar 0,777. Hasil ini memperlihatkan adanya korelasi yang kuat antara variabel x (motivasi dan kompetensi) dengan variabel Y (kinerja).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.

Pada hasil uji secara parsial ditemukan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperoleh berdasarkan hasil uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 3,567 dan t tabel 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pechan 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut $3,567 > 1,667$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja.

Pegawai yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan motivasinya, komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tidak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya motivasi kerja pegawai dan berdampak positif bagi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasil pengujian dari Fauzi, Nasir, Supyaritno (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja

dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Studi Kasus Dilingkungan Kantor Kecamatan Junrejo) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Sri dan Ziti, (2022) dan dari Fauzi, dkk (2021) serta Ilahul (2018) yang juga hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan daerah Kabupaten Tana Toraja.

Pada hasil uji secara parsial ditemukan adanya pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 2,714 dan t tabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut nilai t hitung $2,714 > t \text{ tabel } 1,667$, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja.

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan atau kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hastuti (2022) , Sri dan Ziti, (2022) dan dari Fauzi, dkk (2021) serta Ilahul (2018) yang ke semua penelitian mereka hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. .

3. Pengaruh motivasi (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil uji secara simultan, ditemukan adanya pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai . hasil ni diperoleh berdasarkan uji F dimana F hitung yang diperoleh sebesar 52,714 dan F tabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau dalam nilai pecahan 0.05. berdasarkan perhitungan tersebut nilai F hitung $52,714 > F \text{ tabel } 3,13$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja. karena dengan adanya motivasi serta kompetensi dari pegawai maka kinerja pegawai akan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ilahul Mutmainah (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Hasil Penelitiannya

menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Fauzi, dkk (2021) serta Ilahul (2018) yang juga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.
3. Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.

Saran

- a. Diharapkan motivasi pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja terhadap peningkatan kinerja akan lebih meningkat jika para pegawai mau menerima motivasi kerja, memiliki tanggung jawab dalam memecahkan masalah-masalah ditempat kerja. Selain itu, pimpinan harus memberikan motivasi seperti pengakuan dan apresiasi atas kerja dan prestasi pegawai. Seringkali, penghargaan verbal atau pengakuan tertulis, sudah cukup untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai. Pegawai bekerja sama dengan baik dengan cara mengikuti pelatihan antar pegawai sehingga bisa bekerja sama dengan baik.
- b. Diharapkan Kompetensi pegawai belum sepenuhnya baik sehingga perlu adanya penambahan pengetahuan melalui pelatihan, sosialisasi, studi lanjut dan seminar terutama sehingga kompetensi yang diharapkan pada perusahaan dapat terpenuhi dan memberikan hasil kerja yang optimal.
- c. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan kompensasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ayu*. 14(20), 83-93.
- Anwar Prabu Markunegara. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Audenaert, M., Ddecramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). *When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX*. *The International Journal Of Human Resource Management*, 30(5), 815-834.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019) *Transformational leadership and employee performance: The role of Identification, Enggaement, and proactive personality*. *International Journal Of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Bukhari, & Sjahril Effendi Pasaribu. (2019) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Chalima, Ika Nur. (2019) *Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Samsat Medan Utara*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksra
- Hastuti Mulang. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*
- Islahul Mutmainah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap kinerja*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mohammad Fauzi, Jamal Abdul Nasirn Suprayitno. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap kinerja*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Nawawi Uha. Ismail. (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Nofriansah. (2018). *Penelitian Kualitatif Analisis kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Sleman: Deepublish
- Nuriana, T. *Kompetensi Plus Teori Desain Kasus untuk HR dan Organisasi*.
- Sedarmayanti. (2014) *Manajemen Sumber Data Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). *Training, Employee Engagement and employee performance: Evidence from Uganda's Health sector*. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891.
- Sri Lestari, Ziti Zubaidah Ritonga. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Umika*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Van Tuin, L., Schufeli, W. B., Van den Broeck, A., & Van Rhenen, W. (2020) *A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement*. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343.
- Wibiwo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*.
- Yudha Khoirunnizar, Zutopo. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi Managemn Akuntansi*.