

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat

Ferdinando Tenau*

* Dosen Program Studi Kewirausahaan, Universitas Nani Bili Nusantara

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 09 Juni 2024

Disetujui 01 Juli 2024

Keywords:

Kompetensi,
Motivasi,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to analyze the influence of competence and motivation on employee performance within the Maybrat Regency Government. The type of research used in this study is explanatory research which is quantitative descriptive, the data processed will be based on the results of the recapitulation of 90 respondent answers analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study show that 1) Competence (X1) affects performance (Y) with a significance level of 5%. Thus, changes in competencies (X1) can affect changes in performance (Y). 2) Motivation (X2) has a significant influence on performance (Y) with a significance level of 5%. In other words, the change in motivation (X2) is able to explain the change in performance (Y) significantly.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yang bersifat deskriptif kuantitatif, data yang diolah akan berdasar pada hasil rekapitulasi 90 jawaban responden yang dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, perubahan pada kompetensi (X1) dapat mempengaruhi perubahan terhadap kinerja (Y). 2) Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan kata lain, perubahan dari motivasi (X2) mampu menjelaskan perubahan kinerja (Y) secara signifikan.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Alamat Korespondensi :

Ferdinando Tenau

Dosen Program Studi Kewirausahaan,

Universitas Nani Bili Nusantara

29V2+X6Q, Aimas, Kec. Aimas, Kabupaten Sorong, Papua Bar. 98414

E-Mail : purarotenau@gmail.com

Pendahuluan

Satu dasa warsa perubahan atau reformasi pemerintahan di Indonesia telah berlalu, bermula dari pergerakan mahasiswa Indonesia di tahun 1998, yang diawali dengan munculnya label baru dari suatu era pemerintahan yaitu era reformasi. Munculnya era baru pemerintahan di Indonesia dihadapkan pada tugas-tugas multidimensional yang sangat berat. Selain diharapkan dapat mengatasi krisis global, rezim reformasi ini diharapkan dapat mengatasi berbagai krisis pemerintahan dan pembangunan dalam negeri. Tugas-tugas yang berat tersebut tentu saja harus dilaksanakan baik oleh aparat pemerintah di tingkat nasional maupun aparat pemerintah daerah.

Dengan keluarnya Undang-Undang No.32 tahun 2004 tentang otonomi daerah yang secara garis besar menjelaskan bahwa kewenangan pemerintah pusat hanyalah berkisar pada hal-hal yang menyangkut tentang hal luar negeri, pertahanan keamanan negeri, pengadilan, agama dan keuangan negara maka justru beban terberat pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan ada di daerah, terutama kota dan kabupaten. Hal-hal yang berkaitan langsung dengan pembangunan daerah dan pemberdayaan masyarakat lebih dominan ditentukan oleh pemerintah daerah karena itu kewenangan daerah memang sangat luas. Namun demikian, dalam pelaksanaannya belum semua daerah belum memahami tugas dan fungsi pokoknya. Banyak persoalan yang dihadapi oleh masyarakat dan pimpinan pemerintahan di daerah.

Sesungguhnya kesadaran akan pentingnya pembangunan aparatur pemerintahan Negara dalam mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan telah lama muncul. Pada masa orde baru, upaya ini pun telah dilakukan langkah nyata yang dilakukannya, dalam konteks perbaikan sistem administrasi negara, adalah dengan mengembangkan program Penyempurnaan Administrasi dan Aparatur Pemerintah (PAAP). Tujuan dibentuknya program PAAP ini adalah untuk melaksanakan reformasi administrasi secara menyeluruh. Upaya ini adalah sebuah langkah awal untuk melakukan perbaikan birokrasi negara yang pada saat itu mengalami gangguan yang amat serius. Program PAAP ini merupakan inisiatif president yang sekaligus sebagai ketua Tim PAAP dengan tugas utama melakukan perbaikan administrasi penyelenggaraan pemerintahan, yang mencakup perbaikan dibidang kelembagaan, pekerjaan Tata Usaha, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Keuangan, Dekonsentrasi Lembaga Pemerintah Pusat, dan BUMN.

Dalam perkembangannya, upaya perbaikan system administrasi Negara terus dilakukan, terlebih pada saat terjadinya krisis ekonomi dan politik yang melanda Indonesia pada tahun 1997. Tuntutan publik yang begitu kuat telah mengubah peta bernegara, dimana posisi tawar masyarakat terhadap pemerintah makin kuat dalam mendorong perubahan disegala bidang. Perubahan penting dalam reformasi administrasi Negara ditandai dengan dilakukannya amandemen UUD 1945 yang mempunyai dampak luar terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara bagi masyarakat Indonesia. Kedudukan DPR yang sangat kuat sebagai refleksi dari kuatnya posisi tawar rakyat, berdampak padamakin kuatnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan hak-haknya sebagai warga negara. Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih baik diberbagai bidang, misalnya pelayanan transportasi, pelayanan kesehatan, bidang pendidikan, bidang ekonomi, pembangunan wilayah, penyediaan infrastruktur dasar (perumahan, transportasi, air, listrik, sarana komunikasi) dan lainnya. Tuntutan masyarakat terhadap berbagai sektor pelayanan ini tidak hanya mencakup kuantitas pelayanan, tetapi juga secara kualitas pelayanan itu juga harus lebih baik. Disinilah pentingnya peranan birokrasi profesional yang mampu memberikan pelayanan paripurna baik secara kuantitas maupun kualitas. Misalnya adalah birokrasi kita sendiri yang menjadi hambatan dalam pelayanan terhadap masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain ditunjukkan dengan rendahnya produktivitas, buruknya pelayanan publik yang diberikan, rendahnya responsivitas dan responsibilitas, serta rendahnya akuntabilitas birokrasi (Bappenas, 2007).

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Di Indonesia, untuk menghasilkan kemampuankinerja yang tinggi, idealnya jumlah PNS hanyalah 2.5 juta saja (Effendi,2002) dalam Sedarmayanti (2004). Namun pada kenyataannya, menurut pendataan ulang PNS (PUPNS) yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara tahun 2008, sampai saat ini jumlah PNS telah mencapai 3.648.005 orang. Dari jumlah itu sebanyak 23% tercatat sebagai pegawai di lingkungan pemerintah pusat, 8.6% sebagai pegawai di pemerintah provinsi dan yang terbesar adalah tercatat sebagai pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten/kota sebanyak 68.4% (LAN 2004). Besarnya jumlah PNS dilingkungan pemerintah kabupaten/ kota tentu membawa permasalahan tersendiri menyangkut kemampuan keuangan, pengelolaan, dan evaluasi kerja. Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, maka memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan cara memperbaiki kinerja aparatnya.

Profesionalitas aparat pemerintah bercirikan kompetensi/kemampuan, motivasi kerja sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian dan kejujuran, tanggungjawab, disiplin, wibawa dan adil dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan, pengayoman, serta diterima dan didukung partisipasi masyarakat Sedarmayanti (2004). Kebijakan umum pembangunan aparatur negara mengarah pada terwujudnya birokrasi yang handal dengan didukung tersedianya pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggara tugas secara efektif, efisien serta menjunjung tinggi kejujuran,kebenaran dan keadilan untuk menghasilkan pegawai yang produktif, efektif dan efisien (Bass,1989).

Dalam ranah regional dan global mulai tahun 2000-an ini telah terjadi perubahan besar yang mempengaruhi kehidupan masyarakat internasional. Kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang demikian pesat telah mengakibatkan pola kehidupan antar bangsa yang berubah dalam berbagai aspek. Kemajuan teknologi informasi dan transformasi telah memungkinkan hubungan ekonomi, sosial dan budaya antar bangsa menembus batas-batas antar negara (*borderless world*) yang sulit dihindari. Arus investasi, industri teknologi informasi, dan *individual consumers* menjadi mengglobal. Hal ini tentu harus menjadi tambahan pertimbangan dalam proses rekrutmen pegawai baik ditingkat nasional maupun daerah agar terpilih individu-individu yang mampu menjawab tantangan era global.

Zaiunon (2002) dalam Sedarmayanti (2004), mengemukakan bahwa: “pemerintah sudah lumrah untuk dicap sebagai institusi yang paling tidak berdaya guna terutama karena kekurangan dalam hal motivasi.

Disamping itu masalah ketiadaan dorongan keuntungan ekonomi, kelemahan dalam bersaing, tidak adanya sistem pengupahan yang berdasarkan hasil, tidak adanya kekhawatiran para pegawai yang tidak berhasil guna untuk dipecah karena mereka dilindungi Undang-Undang tentang kepegawaian, kurangnya prakarsa dan semangat kerja karena pekerjaan pemerintahan umumnya sudah bersifat rutin, demikian pula faktor waktu biasanya tidak diperhitungkan sebagai suatu unsur yang sangat menentukan dalam pekerjaan pemerintah.”

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk membentuk sosok aparat pemerintah yang ideal sesuai dengan tuntutan perubahan saat ini. Namun kenyataan masih terdapat keluhan masyarakat terhadap kinerja aparat Pemerintah Kabupaten Maybrat dalam memberikan pelayanan. Untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi, keduanya merupakan faktor yang saling mendukung dalam upaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Tjokromidjojo (2003) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas. Pendapat tersebut juga didukung oleh Olson dan Bokor (1995) yang melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya Rue (1998) juga memiliki pendapat yang sama mengenai pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu Robbins (2007) dan Herzberg (2000) memprtegas bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung pada kinerja seseorang. Ia mengartikan bahwa kompetensi (kemampuan) merujuk sesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang dapat dilakukan seseorang.

Beberapa peneliti lain, seperti Harrel (1999); Haris (2000); juga berpendapat bahwa kompetensi sumber daya manusia saat ini menjadi menarik untuk dikembangkan dalam praktek peningkatan produktivitas kinerja.

Kumar (2002); juga mendukung pendapat di atas dengan mengatakan bahwa penerapan kebijakan kompetensi sumber daya manusia jika di hubungkan dengan motivasi akan memberikan hasil dalam meningkatkan kinerja organisasi. Termasuk Lau (2004), juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah system untuk meningkatkan kinerja organisasional, kompetensi sumber daya manusia mampu mengembangkan dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan, hasrat atau kebutuhan manusia dalam melakukan kegiatan tertentu Roger (1999), dikatakan juga oleh Morgan (1998). Bahwa motivasi mempunyai tiga aspek yaitu (1) beberapa keadaan motivasi yang mendorong seseorang mengarah kesuatu tujuan, (2) motivasi yang mendorong perilaku yang ditampilkan dalam mencapai tujuan, (3) pencapaian tujuan. Lebih lanjut, Smith dan Wakely dalam Mawardi (2002) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk bekerja dan beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari pada keadaan sekarang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau menambah keseimbangan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, penulistertarik untuk mengkaji Kinerja pegawai berdasarkan prinsip-prinsip kompetensi fungsional, dan motivasi dilingkungan pemerintah Kabupaten dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat Papua Barat”**

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*), adalah menguji adanya kaitan antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua bahkan lebih variabel; untuk melihat apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lain; atau apakah suatu variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Masri Singarimbun, 2002). Pada penelitian ini pengaruh yang dimaksud adalah masing-masing variabel bebas (Kompetensi) dan variabel moderat (Motivasi) dengan variabel terikat kinerja.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat.

Populasi

Menurut Ferdinand (2014) populasi merupakan gabungan dari semua elemen dalam bentuk peristiwa, hal maupun orang yang memiliki karakteristik yang sama merupakan pusat perhatian sebab peneliti dilihat sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni semua pegawai Pejabat Eselon II dan III yang bertugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat yang berjumlah 90 orang.

Sampel

Teori sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti.

Berdasarkan pemahaman di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa sampel yaitu sebagian kecil populasi yang mau diteliti agar mewakili karakteristik populasi (Arikunto, 2010). Apabila populasi penelitian dibawah

100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, tetapi apabila populasi penelitian yang berjumlah lebih dari 100 maka sampel bisa diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini seluruh pejabat Eselon II dan III dilingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat yang berjumlah 90 orang yang selanjutnya dijadikan sebagai responden.

Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau komunitas orang digunakan skala likert. Dengan skala likert, variabel yang di ukur di jabarkan menjadi indikator variabel. Akhirnya indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak guna mendapatkan data yang dibutuhkan.

Jenis data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diterima secara langsung dari sumber-sumbernya, dalam hal ini responden yang bersangkutan (Hadi, 2003). Data primer ini diperoleh dengan metode :

a. Kuesioner

Suatu teknik pengambilan data dengan cara membagikan-bagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang kemudian dijawab sesuai dengan kondisi yang ada.

2. Data sekunder adalah data yang sudah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer ataupun pihak lain, yang dilakukan dengan cara studi pustaka yaitu mengumpulkan data dari berbagai sumber penulisan, baik berupa buku-buku, jurnal-jurnal, dan literatur-literatur yang mendukung penelitian (Hadi,2003).

Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur kevalidan instrumen penelitian yang akan diukur. Menurut Siregar (2010), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenom*). Uji validitas menggunakan *convergent validity*. Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* indikator refleksi dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai validitas *convergent loading factor* harus lebih dari 0,7 agar penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Tetapi demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup menurut Chin 1998 (dalam Latan dan Ghozali, 2012).

Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2014) Reliabilitas adalah sebuah skala atau instrument pengukuran data yang dihasilkan *reliable* atau terpercaya apabila instrument tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang mirip setiap kali dilakukan pengukuran. Untuk menguji reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. Namun penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), sehingga lebih disarankan menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji suatu konstruk, dengan *rule of thumb* yang sering di pakai untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 bagi penelitian yang bersifat *exploratory* (dalam Latan dan Ghozali, 2012).

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan pandangan atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggambarkan persepsi responden atas masing-masing indikator variabel Motivasi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi, Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dimana *Partial Least Square* (PLS) memakai iterasi algorithm yang terdiri atas seri OLS (*Ordinary Least Partial Least Square*) sehingga persoalan identifikasi

model tidak menjadi masalah bagi *model recursive* (model yang memiliki satu arah kausalitas) dan menghindari masalah untuk model yang bersifat *non recursive* (model yang bersifat timbal balik atau *reciprocal* antar variabel) yang dapat diselesaikan dengan SEM berbasis covariance. Sebagai alternative analisis covariance based SEM, pendekatan *variance based* dengan PLS mengubah orientasi analisis dari menguji kausalitas (model yang dikembangkan sesuai teori) ke model prediksi komponen (Chin dan Newsted, 1999 dalam Latan dan Ghozali, 2012).

Untuk melakukan analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Konseptual Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pada tahap ini dilakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Menurut Churchill, 1979 (dalam Latan dan Ghozali, 2012), terdapat delapan jenjang prosedur yang harus dilalui dalam pengembangan dan pengukuran konstruk, yaitu spesifikasi domain konstruk, menentukan item yang merepresentatif konstruk, pengumpulan data untuk dilakukan uji pretest, purifikasi konstruk, pengumpulan data baru, uji reliabilitas dan uji validitas serta menentukan skor pengukuran konstruk.

MacKenzie *et al* 2011 (dalam Latan dan Ghozali, 2012) mengajukan prosedur pengembangan dan pengukuran konstruk dalam bidang sistem informasi dan keperilakuan menjadi sepuluh langkah yaitu, mengembangkan dan mendefinisikan konstruk secara konseptual, menentukan item-item yang merepresentati konstruk, menguji validitas isi tiap item, melakukan spesifikasi model pengukuran, mengumpulkan data untuk melakukan uji pretest, purifikasi dan refinement, pengumpulan data baru diakibatkan karena adanya item yang tidak valid atau *reliable*, pengujian kembali validitas konstruk setelah tahap purifikasi, validasi silang serta menentukan skor pengukuran item konstruk.

b. Menentukan Metode *Analisis Algorithm*

Penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3, dimana metode *analisis algorithm* yang akan digunakan untuk estimasi model adalah path atau *structural weighing*. Skema *path atau structural weighing* membobot variabel laten tetangga dengan cara berbeda tergantung apakah variabel laten tetangga merupakan anteseden atau konsekuen dari variabel laten yang ingin di estimasi (Solimun, 2014).

c. Menentukan Metode *Resampling*

Dalam penelitian ini, metode *resampling* yang digunakan adalah metode *bootstrapping*. Metode *bootstrapping* memakai semua sampel asli untuk resampling. Metode ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Penerapan Metode *Resampling* yang membolehkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak membutuhkan asumsi distribusi normal, dengan tidak membutuhkan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh *p-value* $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya (Solimun, 2014).

Sampel *bootstrapping* disarankan sebesar 500, hal ini didasarkan beberapa kajian berbagai literatur, bahwa dengan sampel *bootstrap* 500 sudah dihasilkan penduga parameter yang bersifat stabil. Sedangkan besar sampel pada masing-masing sampel *bootstrap* disarankan lebih kecil sedikit dari sampel orisinal (Solimun, 2014).

d. Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda *analisis algorithm* dan, metode *resampling*, tindakan berikutnya adalah menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi tersebut. Dalam menggambar diagram jalur (*path diagram*), Falk dan Miller, 1992 dalam Latan dan Ghozali, 2012) merekomendasikan agar memakai prosedur *nomogram reticular action modeling* (RAM) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Konstruk teoritikal (*theoretical constructs*) yang menunjukkan variabel laten digambar dengan bentuk lingkaran atau bulatan elips (*circle*).
- b) *Variable observed* atau indikator digambarkan dengan bentuk kotak (*squares*).
- c) Hubungan-hubungan asimetris (*asymmetrical relationships*) digambarkan dengan arah panah tunggal (*single headed arrow*).
- d) Hubungan-hubungan simetris (*symmetrical relationships*) digambarkan dengan arah panah double (*double headed arrow*).

Evaluasi Model

Sesudah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara menyeluruh. Karena PLS tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji atau mengevaluasi signifikansi tidak diperlukan (Chin 1998, dalam Latan dan Ghozali, 2012). Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan agar menilai validitas dengan reliabilitas model. *Outer model* dengan *indicator reflektif* dievaluasi melalui *validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* beserta indikator formatif dievaluasi dengan *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin 1998, dalam Latan dan Ghozali, 2012).

Evaluasi model struktural atau *inner model* bermaksud untuk memprediksi hubungan antara variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan memperhatikan besarnya *presentase variance* yang dijelaskan adalah dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten dependen dengan memakai ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan memperhatikan besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan memakai uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping* (Solimun, 2014).

Hasil Penelitian

Kabupaten Maybrat merupakan sebuah Kabupaten di provinsi Papua Barat. Kabupaten ini dibentuk pada 16 Januari tahun 2009, disahkan dengan UU RI Nomor 13 Tahun 2009 tentang pembentukan Kabupaten Maybrat sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Sorong. Luas kabupaten Maybrat tercatat 13.203 km², saat ini terbagi menjadi 20 distrik yang sebelumnya 6 distrik. Wilayah distrik terluas adalah Aitinyo, yaitu seluas 3.788 km² (28,69%) sedangkan wilayah terkecil adalah Distrik Ayamaru Utara, yaitu seluas 1.071 km² atau 8,11% dari luas Kabupaten Maybrat. Jumlah penduduk kabupaten Maybrat pada tahun 2019 sebanyak 51.538 jiwa. Pusat pemerintahannya berada di Kumurkek, bagian dari kecamatan Aifat. Peresmian dilakukan pada tanggal 15 April 2009 di Jakarta, dengan penunjukan Bernard Sagrim sebagai pejabat bupati sementara.

Bupati Bernard Sagrim dipercayakan oleh Masyarakat Maybrat untuk memimpin roda Pemerintahan di Kabupaten Maybrat pada pemelihan tahun 2017. Berdasarkan nomenklatur satuan organisasi pemerintah daerah Kabupaten Maybrat terdiri dari sekian Dinas dan Badan yang dipimpin oleh kepala Dinas dan kepala badan. Selain itu didukung pula oleh Sekertaris Dewan dan Sekertaris Daerah.

Karakter Responden

Sejarah Karakteristik Sosial Budaya

Awal perkembangan Kabupaten Maybrat dimulai dari Kota Teminabuan. Kota yang terletak di tepi Sungai Kaibus ini, sudah berkembang sebagai salah satu pusat perdagangan sejak zaman kesultanan ternate - Tidore. Komoditi yang diperdagangkan adalah hasil alam dari Papua seperti hasil hutan, sagu dan bulu burung. Sebelum kedatangan Belanda, perdagangan dengan sistem barter telah terjadi antara pedagang dari Ternate - Tidore tersebut menukarkan kain dan porselen untuk mendapatkan kayu, bulu burung dan sagu. Kerajaan Ternate dan Tidore selain berdagang juga mendapatkan hasil hutan dan budak dari daerah Muara Sungai Kaibus dan Waromge.

Masyarakat asli Papua pada waktu itu menganggap Kerajaan Ternate - Tidore sebagai pusat kekayaan, sehingga kain dan porselen yang didapatkan dianggap sebagai lambang kekayaan, tanda status sosial yang tinggi. Bahkan sampai saat ini hal tersebut masih dapat ditemui di beberapa wilayah. Pemerintah Hindia Belanda masuk ke Teminabuan pada tahun 1917 hingga 1920.

Pada tanggal 27 Januari 1927, Agama Kristen mulai masuk ke Teminabuan dibawa oleh dua orang penginjil dari Maluku yaitu Matatula dan Yotleli, didampingi oleh Pendeta J. Wetstein. Pemerintah Hindia Belanda. Belanda membangun lembaga pendidikan setingkat SD pada tahun 1930. Pada masa penduduk Jepang, Jepang mengambil alih sekolah-sekolah tersebut. Ketika Pemerintah Belanda kembali mengambil alih pada tahun 1950, berturut-turut didirikan sekolah YVVS pada tahun 1950 dan sekolah gadis MVVS pada tahun 1956 - 1957. Sekitar tahun 1954 - 1955 Belanda memindahkan pusat pemerintahan untuk wilayah Kepala Burung Bagian Selatan dari Ayamaru ke Teminabuan. Hingga saat ini masih dapat ditemui sisa-sisa bangunan yang digunakan Pemerintah di kedua tempat tersebut.

Etnis

Suku asli yang mendiami Kabupaten Maybrat terdiri dari 3 suku yang terdiri dari beberapa anak suku. Pertama, Suku Maybrat dengan Anak Suku Mai Yah; Mai Ithe dan Mai maka yang mendiami daerah bagian tengah, utara, timur yaitu Mare, Ayamaru Utara, Ayamaru, Aifat, Aifat Timur dan Aitinyo. Suku Maybrat

adalah suku terbesar dengan sebaran paling luas di Kabupaten Maybrat. Keragaman suku di Kabupaten Maybrat mengakibatkan banyaknya ragam budaya dan kesenian yang terdapat di kabupaten ini.

Bahasa

Merupakan sebuah bahasa Papua yang dituturkan di bagian tengah suku Doberai di Papua Barat, Indonesia. Maybrat juga dikenal dengan nama also known as Ayamaru, sesuai nama dialek utamanya, sementara dialek Karon. Sejauh ini, Maybrat tidak dapat dihubungkan secara genealogis dengan bahasa manapun, sehingga dianggap sebagai bahasa yang tidak memiliki sahabat bahasa lain. Walaupun begitu, bahasa Maybrat memiliki beberapa kesamaan dengan bahasa-bahasa yang ada disekitaran Papua Barat secara struktur tata bahasa.

Bahasa Maybrat dicirikan dengan jumlah konsonan yang kecil. Terdapat dua gender kaidah-kaidah dalam bahasa ini, yaitu gender maskulin dan taktermarkahi. Morfologinya lumayan sederhana. Bahasa Maybrat memiliki sistem demonstrativa (kata seperti "ini" atau "itu") yang rumit.

Mata Pencarian

Secara umum, masyarakat asli Papua masih tergantung pada alam. Selain mengandalkan hasil yang diperoleh dari ladang dan hasil peternakan, masyarakat Papua juga masih memanfaatkan hasil hutan yang diperoleh dengan cara berburu dan meramu. Di Ayamaru, pandan masih dimanfaatkan untuk berbagai kebutuhan. Demikian juga halnya dengan Suku Maybrat yang masih memanfaatkan tumbuhan sebagai bahan baku obat tradisional. Penggunaan lahan tersebut mendorong kepemilikan tanah adat oleh marga-marga dari tiap suku. Saat ini seringkali hak atas tanah adat ini menimbulkan konflik-konflik dalam pembangunan di Papua adat berupa hak ulayat yang melekat dalam tanah adat.

Pola Pengelompokan Sosial

Secara sosial budaya masyarakat di Kabupaten Maybrat membentuk pola pengelompokan seperti halnya sosial di wilayah lain di Papua. Pola pengelompokan seperti halnya pada awalnya didasarkan atas kelompok-kelompok klan. Masing-masing klan membentuk satu komunitas permukiman yang disatukan oleh ikatan kekerabatan. Masing-masing komunitas dipimpin oleh seorang yang dituakan, yang sering disebut kepala adat. Pada perkembangan selanjutnya komunitas permukiman ini berkembang menjadi kampung. Dengan demikian masing-masing kampung dapat menjadi penanda bagi keberadaan sebuah klan atau etnis, bahkan sebuah klan atau etnis dapat membentuk menjadi beberapa kampung. Namun demikian pengelompokan sosial ini bersifat melintasi ruang khususnya terkait dengan tanah adat yang mempunyai implikasi terhadap keberadaan hak ulayat. Dalam arti meskipun sebuah klan atau etnis secara administratif mengelompok dalam suatu kampung tetapi keberadaan tanah adat mereka dapat melintasi batas administratif wilayah kampung mereka.

Hal ini seringkali menjadi sumber permasalahan di kemudian hari khususnya terkait dengan pemanfaatan ruang yang akan terkait dengan persoalan tanah. Apabila dianalisis secara ekologis maka masyarakat dapat dikelompokkan dalam dua kelompok besar yakni masyarakat yang tinggal di daratan rendah dan masyarakat yang tinggal di dataran tinggi (pegunungan). Masyarakat yang tinggal di dataran rendah pada umumnya merupakan masyarakat yang hidup dengan bercocok tanam (berkebun dengan pola ladang berpindah) dan sebagian hidup dengan menjadi nelayan yang menangkap ikan baik di sungai maupun pantai serta menokok sagu. Sementara masyarakat yang tinggal di dataran tinggi pada umumnya hidup dengan bercocok tanam (berkebun dengan pola ladang berpindah).

Secara spasial pengelompokan sosial yang terbentuk dapat diamati dari keberadaan etnis yang terdapat di Kabupaten Maybrat. Etnis Maybrat sebagai etnis yang terbesar yang tinggal di Kabupaten Maybrat secara spasial sebarannya mencakup wilayah dataran tinggi atau pegunungan di kabupaten ini, yakni antara lain di Distrik Ayamaru, Distrik Ayamaru, Distrik Ayamaru Utara, Distrik Aifat, Distrik Aifat Timur, Distrik Aitinyo dan sebagian juga di Distrik Mare.

Partisipasi dalam Pembangunan Pada umumnya masyarakat di Kabupaten Maybrat memiliki kepedulian yang cukup tinggi terhadap kegiatan pembangunan. Masyarakat memiliki keinginan yang cukup besar untuk membangun wilayahnya. Masyarakat juga akan bersikap responsive terhadap kegiatan-kegiatan pembangunan yang dianggap akan memberikan manfaat terhadap kegiatan-kegiatan pembangunan yang dianggap akan memberikan manfaat terhadap peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan beberapa tokoh adat yang mengatakan bahwa masyarakat cukup antusias terhadap kegiatan pembangunan, seperti dicontohkan dalam pembangunan kantor distrik. Masyarakat dengan sukarela akan membantu secara swadaya dalam bentuk bahan bangunan misalnya. Akan tetapi keinginan besar masyarakat tersebut sering menghadapi kendala khususnya dalam hal jaringan infrastruktur dan transportasi yang tidak memadai, sehingga menyebabkan segala sesuatunya menjadi lebih lambat dan lebih tinggi biayanya.

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan terhadap 90 orang responden yang terpilih sebagai sampel. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan sebanyak 90 eksemplar (buah) telah diisi dan terkumpul semua dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Responden merupakan seluruh pegawai Pejabat Eselon II dan III yang bertugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat yang berjumlah 90 orang. Adapun karakteristik responden diperinci menurut jenis kelamin, tingkat jabatan dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	48	53,33
2	Perempuan	42	46,67
	Jumlah	90	100,00

Sumber: Data lapangan

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Jabatan

Nomor	Tingkat Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pejabat Eselon II	34	62,22
2	Pejabat Eselon III	56	37,78
	Jumlah	90	100,00

Sumber: Data lapangan

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden Pejabat Eselon II sebanyak 34 orang (62,22 %), dan Pejabat Eselon III sebanyak 56 orang (37,78 %).

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Nomor	SOPD	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	10
2	S1	47	52,22
3	S2	32	35,56
4	S3	2	2,22
	Jumlah	90	100,00

Sumber: Data lapangan

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (10 %), S1 sebanyak 47 orang (52,22 %), S2 sebanyak 32 orang (35,36 %) dan S3 sebanyak 2 orang (2,22 %).

Analisis Deskriptif

Pada tabel 4 sampai dengan 6 merupakan deskripsi jawaban dari 90 pegawai yang bertugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat. Temuan menunjukkan deskripsi nilai rata-rata (*mean*), minimal (*min*), maksimal (*max*) pada indikator dari 2 variabel independen (kompetensi dan motivasi) dan 1 variabel dependen (kinerja) dalam model penelitian ini.

Tabel 4 Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	STS		TS		AS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	-	0	-	17	18,8	25	27,7	48	53,3	4,337
2	X1.2	0	-	0	-	15	16,6	50	55,5	25	27,7	4,103
3	X1.3	0	-	0	-	17	18,8	26	28,8	47	52,2	4,326
4	X1.4	0	-	0	-	14	15,5	45	50	31	34,4	4,185
Tota Rata-Rata												4,237

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4, variabel Kompetensi (X₁) menjelaskan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari indikator kompetensi (X₁) pada kisaran 2 sampai dengan 5 dengan nilai *mean* variabel sebesar 4,237. Bukti empiris ini mencerminkan bahwa umumnya responden setuju (4) dengan setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berupa seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas, seorang

atasan diwajibkan memiliki ketrampilan mengelola tugas, seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan melaksanakan tugas dalam keadaan luar biasa atau darurat, dan seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan melaksanakan tugas dalam kondisi dan situasi lingkungan yang berbeda.

Tabel 5 Motivasi (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		AS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	-	7	7,7	10	11,1	35	38,8	38	42,2	4,149
2	X1.2	0	-	8	8,8	13	14,4	20	22,2	49	54,4	4,216
3	X1.3	0	-	0	-	17	18,8	25	27,7	48	53,3	4,337
Tota Rata-Rata												4,234

Sumber: Lampiran 2

Pada tabel 5 jawaban responden tentang variabel motivasi (X2) menjelaskan bahwa nilai rata-rata (mean) dari indikator kompetensi (X1) pada kisaran 2 sampai dengan 5 dengan nilai mean variabel sebesar 4,234. Bukti empiris ini mencerminkan bahwa umumnya responden setuju (4) dengan merasa puas dengan kompensasi (baik finansial maupun non finansial) yang diterima, merasa puas dengan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat dalam lingkungan kerja, dan merasa puas dengan prestasi yang anda capai dalam melaksanakan tugas.

Tabel 6 Kinerja (Y)

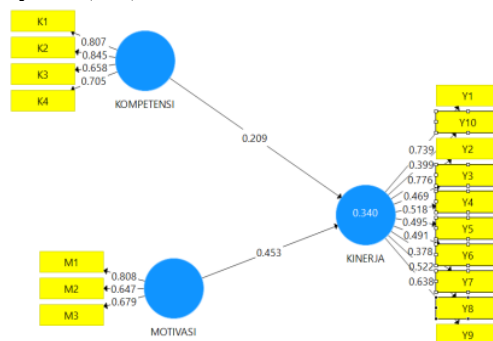
No	Pernyataan	STS		TS		AS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	0	-	7	7,7	10	11,1	35	38,8	38	42,2	4,149
2	Y2	0	-	6	6,6	10	11,1	30	33,3	44	48,8	4,237
3	Y3	0	-	0	-	5	5,5	60	66,6	25	27,7	4,214
4	Y4	0	-	0	-	15	16,6	29	32,2	46	51,1	4,341
5	Y5	0	-	0	-	10	11,1	35	38,8	45	50	4,385
6	Y6	0	-	0	-	13	14,4	25	27,7	52	57,7	4,425
7	Y7	0	-	0	-	5	5,5	35	38,8	50	55,5	4,492
8	Y8	0	-	5	5,5	10	11,1	30	33,3	45	50	4,275
9	Y9	0	-	6	6,6	10	11,1	30	33,3	44	48,8	4,275
10	Y10	0	-	0	-	20	22,2	30	33,3	40	44,4	4,218
Tota Rata-Rata												4,301

Sumber: Lampiran 2

Berikutnya, table 6 menyajikan gambaran tentang sebaran nilai rata-rata jawaban variabel kinerja (Y) dari 90 responden dengan nilai rata-rata pada kisaran 3 sampai dengan 5 dengan nilai mean variabel sebesar 4,301. Karakter data ini menggambarkan bahwa umumnya responden setuju dengan setiap pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

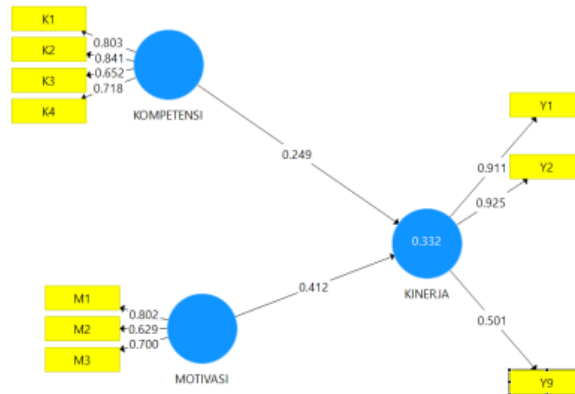
Pengujian Outer Model

Outer model digunakan untuk menguji hubungan indikator dengan variabel latennya. Uji ini untuk memastikan kelayakan dari setiap indikator, yaitu indikator harus valid dan *reliable*. Pengujian *outer model* pada penelitian dijalankan sebanyak 3 (dua) kali.



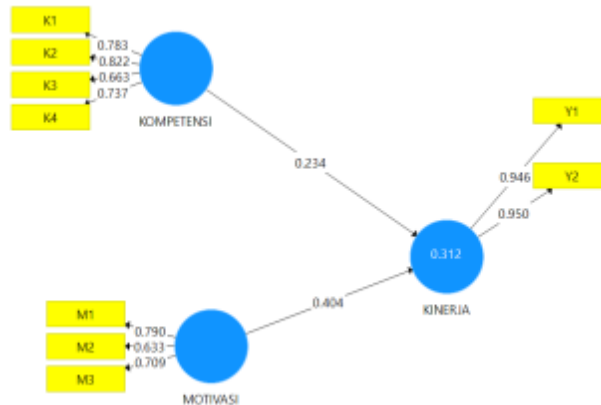
Gambar 1 Pengujian ke 1 *outer model*

Pada *running* 1 masih terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* pada kisaran $< 0,6$. Pada variabel kinerja (Y) indikator yang harus dieliminasi adalah Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8 dan Y10. Dengan demikian, indikator yang tersisa harus dijalankan ulang (ke-2) untuk memastikan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,6$.



Gambar 2 Pengujian ke 2 *outer model*

Pada *running* kedua masih tampak indikator yang memiliki nilai *loading factor* pada kisaran $< 0,6$. Pada variabel kinerja (Y) indikator yang harus dieliminasi adalah Y9. Dengan demikian, indikator yang tersisa harus dijalankan ulang (ke-3) untuk memastikan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,6$.



Gambar 3 Pengujian ke 3 *outer model*

Gambar 3 adalah *running* ke 3 pada model penelitian ini dan semua indikator memiliki *loading factor* $> 0,6$. Tampak bahwa variabel kompetensi (X1) menyisakan 4 indikator yaitu K1, K2, K3, dan K4. Variabel motivasi (X2) menyisakan 3 indikator yaitu M1, M2 dan M3. Selanjutnya variabel kinerja (Y) menyisakan 2 indikator yaitu Y1 dan Y2. Hasil secara keseluruhan didapatkan bahwa tersisa 9 indikator yang tersebar di semua variabel pada model penelitian ini.

Uji Validitas

Pada *convergent validity* (tabel 7) menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,6$. Temuan ini menyimpulkan bahwa semua indikator dalam model ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Dengan kata lain, indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari setiap variabel mampu mengukur variabelnya masing-masing secara tepat.

Tabel 7 Outer Loading
Outer Loadings

	KINERJA	KOMPETENSI	MOTIVASI
K1		0.783	
K2		0.822	
K3		0.663	
K4		0.737	
M1			0.790
M2			0.633
M3			0.709
Y1	0.946		
Y2	0.950		

Sumber: Lampiran 3

Uji Reliabilitas

Hasil output SEM-PLS pada tabel 8 menunjukkan nilai *composite reliability* hampir mendekati dari batas toleransi 0,6. Berikutnya, nilai *average variance extract* (AVE) lebih tinggi dari batasan yang direkomendasikan yaitu > 0,5. Temuan ini menunjukkan bahwa semua konstruk atau variabel di dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

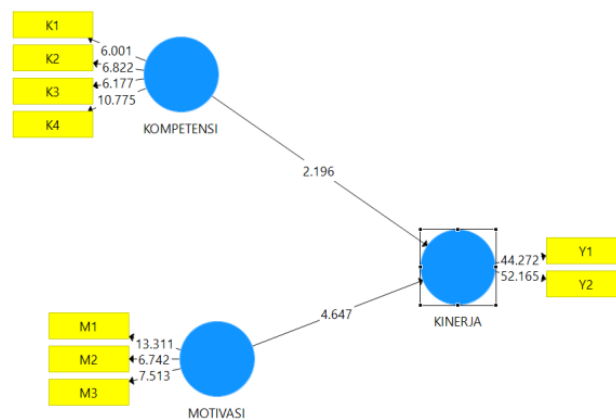
Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extract (AVE)
KOMPETENSI (X1)	0,839	0,568
MOTIVASI (X2)	0,755	0,509
KINERJA (Y)	0,947	0,899

Sumber: Lampiran 3

Pengujian Inner Model

Hasil pengujian *inner model* pada model penelitian ini tampak pada gambar 4. Pengujian *inner model* dijalankan dengan *bootstrapping* menggunakan *software* SMART-PLS. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen (variabel independen) dan endogen (variable dependen).

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten. *Inner Model* Atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten.



Gambar 4 Pengujian *inner model*

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan konstruk eksogen (variabel independen) dalam menjelaskan variasi pada konstruk endogen (variable dependen). Uji ini menggunakan nilai *R-squared*

Adjusted karena variable independen pada model lebih dari satu variabel. Model pada penelitian ini menguji variabel Kompetensi (X1) dan motivasi (X2), sebagai variabel independen. Selanjutnya, variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 9 R-squared Adjusted

Model	R-square	R-square Adjusted
Kinerja (Y2)	0,831	0,820

Sumber: Lampiran 4

Hasil pada tabel 9 menunjukkan nilai *R-squared Adjusted* pada *output PLS* adalah 0,820, artinya hasil pengukuran ini dikategorikan kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada kompetensi (X1), motivasi (X2) mampu menjelaskan kekuatan perubahan dari kinerja (Y) sebesar 82%. Sedangkan 18% selebihnya, tidak dapat diprediksi dari variabel independen pada model ini dan hanya dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Nilai signifikansi pada *P-value* merupakan rekomendasi untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tingkat kepercayaan 95% maka taraf signifikansi 5% dan *P-value* yang dik rekomendasikan harus $< 0,05$. Tabel 10 merupakan *output path coefficient* yang menyajikan bukti empiris dari signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Path Coefficient

No	Hubungan	Koefisien	P-value	Keterangan
1	Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y)	0,234	0,029	Signifikan
2	Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,404	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y1)

Output path coefficient pada tabel 10 nomor 1 menunjukkan bukti bahwa pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,234. Pengaruh tersebut ternyata signifikan, karena nilai *P-value* $0,029 < 0,05$. Temuan ini menerima hipotesis 1 bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, perubahan pada kompetensi (X1) dapat mempengaruhi perubahan terhadap kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10 nomor 2 menyajikan bukti empiris bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,404. Pengaruh tersebut ternyata signifikan, karena nilai *P-value* adalah $0,000 < 0,05$. Temuan ini menerima hipotesis 2 bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari motivasi (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan adanya temuan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bukti empiris ini menunjukkan bahwa berdasarkan kuesioner yang disebar tidak ada satupun indikator yang terbuang, artinya indikator yang valid pada variabel kompetensi melalui: Sebagai seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas, Sebagai seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan mengelola tugas, Sebagai seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan melaksanakan tugas dalam keadaan luar biasa atau darurat serta Sebagai seorang atasan diwajibkan memiliki ketrampilan melaksanakan tugas dalam kondisi dan situasi lingkungan yang berbeda mampu mendorong perubahan pada kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa salah satu tujuan kompetensi bagi pegawai negeri sipil adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Edy Sujana (2012), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung dan Buleleng.

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Bukti empiris ini menunjukkan bahwa motivasi melalui: merasa puas dengan kompensasi (baik finansial maupun non finansial) yang diterima, merasa puas dengan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat dalam lingkungan kerja, merasa puas dengan prestasi yang anda capai dalam melaksanakan tugas ternyata mampu merefleksikan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan sehingga semakin kuat motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Motivasi yang terdiri dari gaji, inisiatif, keadilan, dan penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin dengan mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan, berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Helen Sepmon Firstie dan Siti Madina (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan bukti empiris yang disajikan dan analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, perubahan pada kompetensi (X1) dapat mempengaruhi perubahan terhadap kinerja (Y).
2. Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan kata lain, perubahan dari motivasi (X2) mampu menjelaskan perubahan kinerja (Y) secara signifikan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan hendaknya dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, mendengar saran dan pendapat pegawai, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran pegawai sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja dengan lebih baik lagi.
2. Bagi pemerintah Kabupaten Maybrat dalam upaya peningkatan kinerja hendaknya memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, supaya pegawai merasa memiliki tujuan yang sama. Pimpinan hendaknya memberikan tantangan dan target tugas-tugas pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya. Selain itu, baik pegawai dan pimpinan hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik, 2000, *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta . LP3S
- Agustino, Leo, 2005. *Poliik dan Otonomi Daerah*. Serang Banten
- Ancok, Djamaludin, 2003. *Rencana Psikologis Organisasi dalam Manajemen*, Paper Seminar ISPI Jateng-13 Februari-Solo.
- Atmosoeperto, 2001, *Budaya Korporat dan Produktivitas Tenaga Kerja*, LP3ES, Jakarta.
- Arifin, Anwar, 2002. *Komunikasi Globalisasi dan Pembangunan Nasional*. UVRIUjung Pandang.
- Atkinson, J.W. 2005. *An Introduction to Motivation*. New York: D. Van Nostrand.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bass, Benard, 1989. *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey Of Theory and Research*, New York.
- Bernadin, H. Jhon and Joyce E.A Russel. 2002. *Human Resource Management*, Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- Bappenas, 2007.
- BPS Kabupaten Maybrat, www.maybratkab.bps.go.id. BPS Maybrat. Diakses tanggal 24 Februari 2020.
- Erwin Simanjuntak, (2008), penelitian dengan judul, “*Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Paramedis (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah kotabaru)*”. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Edy Sujana (2012), Dalam penelitiannya yang berjudul, “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat*”, Pemerintah Kabupaten Bandung dan Buleleng.

- Heider, Jhon, 2000. *Kepemimpinan Tao*. Jakarta: PT Pustaka Bianaman Pressindo.
- Handoko, T. Hani, 2000. “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*” edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Herzberg, Frederick, 2000. “*One More Time How Do You Motivate Employed* .Harvard Business Review.
- Hadi Sutrisno, 2003. *Statistik 2*, Yogyakarta, Andi Offset
- Hatch, MJ (2001) *Organisation Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspective*. Oxford University Press, Oxford.
- Harel, Gedeliahu H. and Shay S. Tzafrir.1999. *The Effect of Human Resource Manajemen Practices on The Preception of Organizational and Market Performance of The Firm*. Jurnal of Human Resource Manajement, Vol.38 NO. 3 p. 185-200.
- Harris, Lioyd C. And Emmanuel Ogbonna. 2000. *Strategic Human Resource Management, Market Orientation, and Organizational Performance*, Journal of Business Research, 51.p. 157-166.
- Helen Sepmon Firstie dan Siti Madina (2018) Judul penelitian, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan*” Kabupaten Kapuas.
- Imai, Masaaki, 1996, Kaizen; *Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*, Cetakan Keempat, alih Bahasa Mariani Gandamiharja, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Kartodirdjo, Sartono,2003. *Kepemimpinan dalam Dimensi Sosial*. Jakarta: LP3ES.
- Kouzes, James M., Posner Barry Z.,1999. “*The Leadership Challenge*” *Tantangan Kepemimpinan*.Batam: Interaksara.
- Kumar, Kamalesh. 2002. *Market Orientation, Organizational Competencies and Performance: An Empirical Investigation of Path-Analytical Model*, *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; 1, 2; ABI/INFORM Global. P.371.
- Lau, Theresa et.al. 2004. *Organizational Capabilities and Performance of SMES in Dynamic and Stable Environments*. Entrepreneurship and Innovation
- Lembaga Administrasi Negara, 2004. *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2004. *Penilaian Kerja*, Jakarta: Spimnas LAN RI.
- Lipham, James M dan Hoeh, 1974. *The Pricipleship; Foundation and Functions*, New York: Harper and Row Publisher.
- Lukman Skep., Ns., M dan Hoeh,(2007). *Judul Penelitian, “ Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RS. Kusta Sungai Kundur Palembang*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Mahardika, Timur, 2004. *Pendidikan Politik, Pemberdayaan Desa, Pedoman Politisi*. Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama.
- Moeljono, (2005) *Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Productivitas Pelayanan*, BPFE Yogyakarta.
- Mawardi, 2002, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Klaten*, Tesis Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mc. Cileland, D.C. 2006, *The Achieving Society*. New York:The Free Press.
- Moenir, HAS,2008, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mac Donald, V.N, and P.J. Lawton,1997. *Improving Manajemen Performance : The Contribution of Productivity and Performance measurement*. Local Government Manajement Project. Series B. Publications Technical Papers.
- Murphy, G.B., J.W. Trailer dan R.C. Hill. 1996. *Measuring Performance in Entrepreneurship Research*. *Journal of Business Research* 36: 15-23.
- Morgan T. Clifford, 1998 *Introduction to Psychology*.New York Haver \$ Raw Publisher.
- Olson, P.D. dan D.W. Bokor. 1995. *Strategy Process-Content Interactio: Effects on Growth Performance in Small,Start-Up Firms*, *Journal of Small Business Management* 36(4) : 24-32.
- Peraturan Pemerintah No.16 tahun 1994.
- Penduduk Menurut Wilayah dan Agama yang dianut oleh Masyarakat di Kabupaten Maybrat. . www.sp2010.bps.go.id. Diakses tanggal 23 Februari 2020
- Riduwan, 2008. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Rogers, E.M, 1999 *Diffusion of Innovations*, New York. The Free Press Publishing Co.
- Sudarmayanti, 2004. *Good Governance (Kepemerintahan yang baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyobroto, Sudiby, 2005. *Motivasi dan Teknik Motivasi dalam Gerakan Pramuka*, Jakart: DKN.
- Siagian, Sondang P, 1982. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Steers Richard M, 1996. *Motivation and Leadership at Work*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc

- Sallis dan Edward, 1994. *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Suparwati, 2006, *Interaksi Motivasi dengan Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional dalam Hubungannya dengan Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmu Sosial Vol 9 No. 2. Hal 261-273
- Sondang S.P., 2005. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang S.P., 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang S.P., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun Masri, 2002. *Metode Penelitian Survei*
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy, Abdullah (2014). Judul penelitian, “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan*” Daerah Kabupaten Pidie Jaya.
Sekretaris Daerah Kabupaten Maybrat
- Tjiptoheriyanto Prijono, 1999. *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumberdaya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tjokromidjojo, Bintora, 2003. *Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Timpe, A. Dale 2000. *Motivation of Personnel. Terjemahan. Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis. Motivasi Pegawai*. Alih Bahasa Susanto Budhidharma. PT. Gramedia Asri Media. Jakarta
- Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Umar Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vron, Viktor H., 2000. *Work and Motivation*. New York: Jhon Wiley dan Sons