



PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH

Nurul Qomari

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail: nurulqomari1979@gmail.com

Meiske Claudia

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
Email : mclaudia@ulm.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze (1) the effect of work competence on the performance of Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) at the Kapuas Regency Land Office; (2) the effect of work competence on the work motivation of non-civil servant government employees (PPNPN) at the Kapuas Regency Land Office; (3) the effect of work motivation on the performance of Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) at the Kapuas Regency Land Office; (4) the effect of work motivation as a mediation of the relationship of work competence on the performance of non-civil servant government employees (PPNPN) at the Kapuas Regency Land Office.

Research respondents were 30 non-civil servant government employees (PPNPN) at the Kapuas Regency Land Office. The data was collected through a questionnaire in order to provide an assessment of work competence (X), test work motivation as a mediation (Z) and measure how much employee performance is to the organization (Y). The data analysis method used is Partial Least Square (PLS)3.

The results of the study show that, Work Competence has no significant effect on the performance of PPNPN, Work Competence has a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on employee performance and work competence has a significant effect on employee performance through the role of mediating work motivation.

Keywords: *Work Competence, Work Motivation and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa (1) pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas; (2) pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas; (4) pengaruh Motivasi Kerja sebagai Mediasi hubungan kompetensi kerja

terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas.

Responden penelitian adalah 30 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dalam rangka memberi penilaian terhadap kompetensi kerja (X), menguji motivasi kerja sebagai mediasi (Z) dan mengukur seberapa besar Kinerja Pegawai terhadap organisasi (Y). Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN, Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui peran Mediasi Motivasi Kerja.

Kata kunci : Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya yang dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu proses tentang bagaimana suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Mangkunegara, 2016) (Wibowo, 2017).

Tingkat kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan kompetensi yang dimilikinya, akan tetapi juga motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai. Motivasi kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai merupakan hal yang sangat diperlukan bagi pegawai untuk mendorong peningkatan hasil kerja yang tinggi.

Dengan memberikan motivasi atau dorongan yang baik dan positif maka pegawai akan mengoptimalkan tenaganya untuk menghasilkan kerja yang tinggi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas yang memiliki tujuan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sebagai organisasi sektor publik dalam dua tahun terakhir ini kinerja yang dihasilkan menurun dan berada dalam kategori tidak baik. Hal ini didukung dengan data capaian penilaian kinerja terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas sebagai berikut :

Penilaian Kinerja Pegawai PPNPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas Tahun 2020-2021

Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Pegawai PPNPN	Prestasi Kinerja Rata-Rata	Jumlah Pegawai PPNPN	Prestasi Kinerja Rata-Rata
Aspek Kinerja	30	80,88	30	77,13
Penilaian Sikap Perilaku dan atasan langsung	30	80,86	30	78,85

Penilaian Sikap Perilaku Dan Rekan Kerja (PNS)	30	81,03	30	78,65
Aspek Perilaku	30	80,77	30	78,83
Penilaian Kinerja Thn 2020-2021		78,01		77,90

Hasil penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) mengalami penurunan karena adanya penurunan capaian penyelesaian target program nasional berupa kegiatan PTSL yang tidak mencapai target yang telah diberikan oleh Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yakni tahun 2020 realisasi yang dicapai 75,28% dan tahun 2021 adalah 72,83%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh sebagian pegawai belum optimal, terbukti dari tingkat penurunan hasil capaian kinerja dari tahun 2020 ke 2021 yakni sebesar 2,45%, sehingga mempengaruhi penilaian kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) untuk 30 orang pegawai dari 78,01 menjadi 77,09. Penurunan hasil penilaian kinerja tersebut juga disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya yaitu faktor kompetensi, dimana pegawai pemerintah non pegawai negeri pada kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas dalam melayani masyarakat belum optimal, faktor lainnya yaitu pemberian motivasi dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berinisiatif untuk meneliti pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi, dengan tujuan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah motivasi kerja memediasi hubungan kompetensi kerja dan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kompetesi Kerja

Kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dimana keterampilan dan pengetahuan tersebut didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017)

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2003). Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2012) terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu : 1) Task skills, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja. 2) Task management skills, yaitu keterampilan

untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan. 3) Contingency management skills, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. 4) Job role environment skills, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. 5) Transfer skills, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Motivasi Kerja

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan

(Robbins & Judge , 2008) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi dapat dijadikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan yang muncul sebagai faktor pendorong dan penggerak individu dimana keinginan tersebut muncul dari dalam diri seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

(Rivai & Basri, 2016) membagi dimensi motivasi kedalam beberapa kelompok yaitu, Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*), Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*), dan dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Adiningsih, Aprilia, & Rahman, 2020). (Kasmir, 2016).

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara, memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi, mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan, mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja, menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian, menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas, mempertimbangkan penggunaan sumber daya, dan mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan

saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

(Moehariono, 2012) mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Jadi apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani-nya, maka dia akan semakin termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mukson, 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi karyawan Di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin besar tingkat motivasi kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

(Garnasih, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja ataupun produktivitas penelitian. motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Mediasi

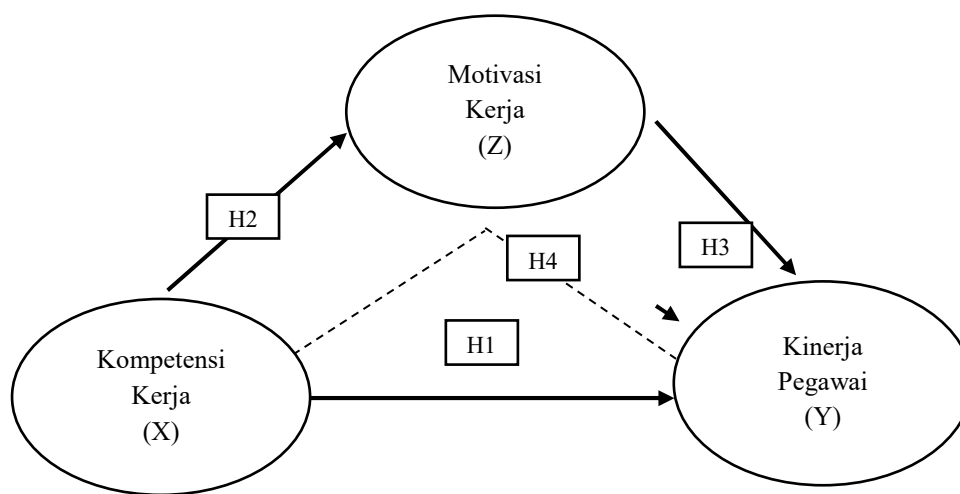
Dari berbagai perspektif peneliti, kompetensi merupakan aspek pribadi dari seorang pekerja, yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior kompetensi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam organisasi yang selain berpengaruh pada kinerja juga efek pada banyak variabel organisasi lainnya (Achmad, 2016) (Heriyanto, 2018) (Baskoro, Fuadi, & Kahfi, 2021), melalui penelitiannya menemukan, bahwa kompetensi kerja berdampak pada kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi kerja).

Kompetensi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di setiap organisasi, karyawan yang berkompeten dalam bekerja akan terus termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik sehingga setiap karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya

Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas. Faktor-faktor yang diduga tersebut adalah persepsi kompetensi kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), variabel kompetensi kerja (X) dan motivasi Kerja (Z).

Gambar
Kerangka Pikir



Sumber : (Hasibuan & Silvya, 2019) (Edison, 2016) (Inuwa, 2016) (Utoyo & Yohana, 2019) (Dwiyanti, Heryanda, & Susila, 2019) (Baskoro, Fuadi, & Kahfi, 2021) (Sugiono & Fakhri, 2021) (Yuningsih & Ardianti, 2019) (Almusaddar, Ramzan, & Raju, 2018)

Keterangan:

————→ : Secara Langsung
 - - - - -→ : Tidak Langsung

H1 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan atau Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan atau Tidak Signifikan terhadap Motivasi Kerja

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan atau Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas, dengan teknik pengambilan sampel secara random, menggunakan kuesioer dan file pendukung penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 PPNPN Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas, adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh.

Metode analisis yang digunakan adalah metode PLS (*Partial Least Square*), dengan Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Analisis menggunakan PLS dilakukan dalam 3 tahap, yaitu Outer Model, Evaluasi Model, dan Pengujian Hipotesis.

Kriteria Validitas dan Reliabilitas

Jenis Uji	Kriteria	Nilai yang diharapkan
Validitas Konvergen	<i>Outer Loadings</i> AVE	$>0,50$ $>0,50$
Validitas Diskriminan	Cross-Loadings	Jika hasil pengujian nilai AVE pada variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,5 maka pengukuran tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat pengukuran <i>discriminant validity</i>
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Composite Reliability</i>	$>0,70$ $>0,70$

Sumber: (Ghozali, 2011)

Pengukuran model structural diuji menggunakan nilai predictif relevance (Q^2) dan pengukuran koefisien determinasi (R^2).

Perhitungan nilai R^2 menggunakan perangkat lunak SmartPLS, sedangkan untuk nilai Q^2 dan GoF dilakukan secara manual dengan rumus:

$$1) Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Di mana R_1^2 , R_2^2 dan R_p^2 adalah variabel endogen R-Squares dalam model.

$$2) GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

Dimana AVE adalah nilai rata-rata AVE dan R^2 adalah rata-rata variabel endogen R-Square.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
Kompetensi Kerja	X1	0,225	0,349	Tidak Valid
	X2	0,429	0,349	Valid
	X3	0,477	0,349	Valid
	X4	0,210	0,349	Tidak Valid
	X5	0,284	0,349	Tidak Valid
	X6	0,520	0,349	Valid
	X7	0,626	0,349	Valid
	X8	0,468	0,349	Valid
	X9	0,491	0,349	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi Kerja	Z1	0,673	0,349	Valid
	Z2	0,602	0,349	Valid
	Z3	0,413	0,349	Valid
	Z4	0,271	0,349	Tidak Valid
	Z5	0,146	0,349	Tidak Valid
	Z6	0,715	0,349	Valid
	Z7	0,518	0,349	Valid
	Z8	0,596	0,349	Valid
	Z9	0,252	0,349	Tidak Valid

Beberapa indikator pada konstruk laten eksogen Kompetensi Kerja tidak memenuhi pengujian validitas, dengan kata lain X1, X4 dan X5 tidak valid, sehingga analisis lebih lanjut untuk mengukur variabel kompetensi kerja dapat dilakukan dengan syarat mengeliminasi terlebih dahulu konstruk atau indikator yang dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	r hitung	r Tabel	Ket
Kinerja Pegawai	Y1	0,596	0,349	Valid
	Y2	0,601	0,349	Valid
	Y3	0,490	0,349	Valid
	Y4	0,542	0,349	Valid
	Y5	0,711	0,349	Valid
	Y6	0,601	0,349	Valid
	Y7	0,599	0,349	Valid
	Y8	0,623	0,349	Valid
	Y9	0,617	0,349	Valid

Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas yang harus dipenuhi yaitu jika Koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60, jika *Alpha Cronbach* < 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner tidak reliabel.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi Kerja (X)	0,842	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,866	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	Reliabel

Sumber: Output uji PLS, 2022

Selanjutnya pengujian inner model yang dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan melihat nilai R^2 , Q^2 , dan GoF.

Nilai R^2

Konstrak	R^2
Motivasi Kerja (Z)	0,183
Kinerja Pegawai (Y)	0,496

Nilai Predictive Relevance (Q^2)

Konstruk	Q^2
Motivasi Kerja (Z)	0,127
Kinerja Pegawai (Y)	0,133

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Perhitungan GoF:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0,910 \times 0,496} \\ &= 0,671 \end{aligned}$$

Hasil Output Pengujian Hipotesis

	Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviasi	T-Statistik	T-Value	Ket
Kompetensi Kerja (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0,070	0,063	0,313	0,223	0,823	Ditolak
Kompetensi Kerja (X) → Motivasi Kerja (Z)	0,704	0,744	0,078	9,057	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,474	0,464	0,403	1,176	0,240	Diterima

Sumber: Hasil Output SmartPLS, 2022

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan estimasi koefisien jalur melalui nilai signifikansi (t-statistik) dengan prosedur *bootstrapping* dengan ketentuan jika t-statistik > t-value yang digunakan adalah 1,96, taraf signifikansi α sebesar 5% (Ghozali, 2013).

Hasil Pengujian Mediasi

Konstruk	Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviasi	T- Statistik	T- Value	Ket
Kompetensi Kerja (X) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,334	0,361	0,276	1,210	0,227	Diterima

Sumber: Output SmartPLS, 2022

Hasil analisis nilai t-statistik $1,210 > 0,227$, hal ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

H1 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai elalui peran mediasi motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis satu menunjukkan kompetensi kerja tidak signifikan terhadap kinerja PPNPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas. Hal ini berarti bahwa tingkat kompetensi kerja PPNPN berdasarkan karakteristik usia dan lama bekerja serta tingkat keterampilan dan pengetahuan (tingkat Pendidikan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN.
2. Hipotesis dua menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PPNPN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas. Ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dilihat dari tingkat kemampuan dan keahliannya berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PPNPN. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki akan membuat PPNPN semakin termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Hipotesis tiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi motivasi yang dimiliki akan membuat PPNPN semakin maksimal dalam menyelesaikan output yang ingin dicapai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Hipotesis empat menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peran mediasi motivasi kerja. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja PPNPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas karena adanya kompetensi yang tinggi seperti dari tingkat keterampilan, disiplin maupun tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang diemban melalui tingginya motivasi kerja yang dimiliki.

Saran

1. Peningkatan kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menyarankan kepada para pejabat pengawas dan para pejabat fungsional serta pegawai yang cukup berpengalaman untuk memberikan orientasi pada PPNNP yang baru dengan menjelaskan visi, misi, kultur/budaya, dan value organisasi secara menyeluruh. Selain itu dianjurkan kepada semua pegawai tidak terkecuali para PPNNP untuk mematuhi semua peraturan dalam organisasi misal mematuhi jam kerja, berpakaian rapi, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai jobdesk yang ditentukan. Begitu pula dalam melayani harus sepenuh hati karena niatan ibadah kepada Allah SWT dan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan organisasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, hendaknya pendistribusian gaji oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas dilakukan sesuai dengan tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan yang dimiliki PPNNP. Juga melalui pemberian insentif dalam bentuk pemberian uang lembur maupun honorarium kepada PPNNP. Dapat pula dalam pemberian *reward* bagi PPNNP berprestasi dan berkontribusi untuk peningkatan kinerja kantor khususnya dalam penyelesaian program nasional secara lebih cepat, tepat dan akuntabel seperti Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) yang dilakukan serentak di seluruh Indonesia.
3. Penyediaan sarana dan prasarana seperti ruang kerja, peralatan dan mesin yang digunakan dalam rangka percepatan penyelesaian pekerjaan hendaknya lebih diperhatikan dan diutamakan sehingga PPNNP akan lebih semangat dalam bekerja yang nantinya akan bisa meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. (2016). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*.
- Adiningsih, Aprilia, A., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Melalui Pelatihan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Saptaindra Sejati Kabupaten Tabalong. 3 (2).
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49-59.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, F. (2018). The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*.
- Almusaddar, A. A., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2018). The Influence of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management*, 7(5), 21-40.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1-10.
- Anwar, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Cetakan Ketiga Salemba Empat.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, B. D., Fuadi, & Kahfi, H. S. (2021). The mediating effect of x work motivation on the relationship between transformational leadership and employee performance. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human Resource Management*. New York: Boston : McGraw-Hill/Irwin.
- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.
- Dwiyanti, N. K., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Edison, d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Febriansyah Angky, S. D. (2018). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *JIMM UNIKOM*.
- Garnasih, R. L. (2017). Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 53–62.
- Ghozali , I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.ee
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternattf dengan PLS*. Jakarta.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. J., & Enderson, R. (1995). *Multivariate Data Analysis With Readings*. Eanglewoods Clifft: NJ : Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto , T. (2018). The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara. *Management and Economics Journal*.
- Hidayat, R., & Heryanto. (2019). The Effect Of Motivation And Compensation On Employee performance With Work Satisfaction an Intervening (case studi in the Technical Department of PT Semen Padang). *Archives of Business Research*.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0*. Malang: Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.

- Irmawati, Hasanuddin, B., & Adda, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam Pengelolaan Program KB di Kota Palu. *E-Journal Katalogis*, 6(3), 178-186.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Katsury, Z. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah Sidrap Kabupaten Sidenreng Rappang. *Journal of Manajement*, 1(3).
- Latan, H. (2013). *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, I. A., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, 20(2), 29-37.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pinder, C. C. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior. *Psychology Press*.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278-287.
- Ratulangi, R. S., Soegoto, & Supandi, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322-334.
- Rimbayana, T. K., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable. *Technium Social Sciences Journal*.
- Rivai, V., & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Robbins, S. p., & Judge , T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi. (20013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43-53.
- Suardika, E. (2020). The Role of Motivation in Mediating the Effect of Competence and Leadership on Employee Performance in Outpatient Poly Installation of Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*.
- Sudarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudiarto. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 8 Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 1(3).

- Sudiastawan, K. Y., & dkk. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Sugiono, E., & Fakhri, F. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation, Competency, And Work Culture On Employee Performance And The Impact On Organizational Performance At The Directorate General Of Agricultural Infrastructure And Facilities. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmarwati, A., & Suryaningsih, M. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*.
- Sunarsi, D., & dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, XI(2), 2465-2472.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyanto, S. (2018). Competence and discipline on work motivation and the implication on working performance. *European Research Studies Journal*.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 2623-2634.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya. *Medan Agripa (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 9(2).
- Tanjung, A., & Wahdiniwaty, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pondok Pesantren Darurat Tauhid di Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ulf, E., & Anna, P. (2007). What gets measured gets done? –a study within the newspaper. *Master Thesis within Business Administration*.
- Utoyo, B., & Yohana, C. (2019). The Effect Of Competence And Organizational Culture, On Performance Of Employees With Work Motivations As A Mediation Variable.
- Uzer, U. M. (2002). *Menjadi Guru yang Profesional*. Bandung: Edisi kedua: Remadja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.

- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. 4(1), 1-17.
- Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2018). The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65.
- Yamin, Sofyan, & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1).