

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)
PERWAKILAN SUMATERA BARAT**

BUDI YANTI

budiyantiyanti04@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and competence on employee performance at BPKP Representative West Sumatra. The method used in this research is descriptive quantitative. The population in this study were 127 employees of BPKP Representatives of West Sumatra and the sample in this study amounted to 56 respondents. While the data analysis technique used in this research is multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination. Based on multiple linear regression analysis $Y = 4.058 + 0.516X_1 + 0.345X_2 + e$. The t-test with the results of the motivational variable test has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $(3.975 > 1.674)$ and significant $(0.000 < 0.05)$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted while the competency variable test has a value of $t_{count} > t_{table}$ that is $(4,298 > 1.674)$ and significant $(0.000 < 0.05)$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_2 is accepted. F test with the results of $F_{count} > F_{table}$ $(38.371 > 3.17)$ and a significant level $(0.000 < 0.05)$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted. While the value of the coefficient of determination produced is 0.576. That is, the coefficient of determination is known that the Adjusted R-square value is 57.6%, the remaining 42.4% is explained by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Motivation, Competence and Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPKP Perwakilan Sumatera Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 127 pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda $Y = 4,058 + 0,516X_1 + 0,345X_2 + e$. Uji t dengan hasil uji variabel motivasi terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,975 > 1,674)$ dan signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan uji variabel kompetensi terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,298 > 1,674)$ dan signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Uji F dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(38,371 > 3,17)$ dan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi dihasilkan adalah sebesar 0,576. Artinya, koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R-square* sebesar 57,6%, sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi Dan Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dan untuk mencapainya diperlukan peran sumber daya manusia. Peran ini merupakan sebuah komponen yang penting dengan berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, agama, kemampuan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang, motivasi, dan berbagai sifat atau aspek kepribadian lainnya. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi atau sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya

manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Dari situs resmi BPKP Perwakilan Sumatera Barat, Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Prov Sumatera Barat adalah merupakan salah satu lembaga pemerintah yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan maupun penyelenggaraan dan keuangan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengamatan dan observasi, serta wawancara yang penulis lakukan dengan kepala bagian kepegawaian pada tanggal 12 Oktober 2020, bahwasanya dalam tingkat usaha pegawai sudah memiliki tingkat usaha yang maksimal untuk mengerjakan tugas-tugas mereka tetapi ada beberapa pegawai masih belum optimal untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di karenakan faktor usaha dan kejenuhan dalam bekerja. Pada pemuasan kebutuhan pegawai sudah puas atas jabatan yang mereka dapat namun mereka cenderung ingin mempunyai jabatan yang lebih tinggi lagi sehingga pegawai ingin pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir. Pada tingkat kegigihan pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga mengerjakan tugas-tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya.

Untuk mendapatkan kinerja auditor internal yang baik, diperlukan motivasi yang berupa dorongan dari masing-masing auditor untuk melakukan tugas sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi motivasi dari auditor diharapkan memberikan kinerja auditor yang lebih baik (Wirawaty, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Definisi keterampilan dalam bidang auditing pun sering di ukur dengan pengalaman, kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki oleh seorang pegawai auditor dalam bidang auditing dan akuntansi. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang yang ahli di bidang akuntansi dan auditing. Menurut Sandberg (dalam Dewi dkk, 2017) Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu karena kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Data Persentase Capaian Kinerja Tahun 2015-2019

No	Tahun	Sasaran	Indikator	Persentase
1.	2015	4 Strategis	9 kinerja Program	72,92%
2.	2016	4 Strategis	16 Kinerja Utama	91,67%
3.	2017	8 Program	20 Kinerja Utama	75,83%
4.	2018	8 Program	20 Kinerja Utama & 17 Target	88,17%
5.	2019	8 Program	16 Kinerja Utama & 12 Target	86,25%

Sumber : BPKP Perwakilan Sumatera Barat (2020)

Dalam tabel persentase capaian kinerja BPKP Perwakilan Sumatera Barat pada laporan kinerja pada tahun 2015, tidak terdapat kelemahan/hambatan yang ditemui dalam pencapaian tujuan sasaran strategis dan indikator kinerja program. Pada tahun 2016 terdapat kelemahan/hambatan yang di temui dalam pencapaian tujuan sasaran program dan indikator

kinerja utama yaitu rendahnya tingkat kepatuhan pimpinan BLUD Dalam penyusunan dan pengiriman laporan secara tepat waktu. Pada tahun 2018 tidak tercapainya standar target sasaran program dari 20 indikator kinerja utama dan terdapat 17 indikator yang mencapai target, dan 3 indikator digantikan dengan yang lain. Pada tahun 2019 sehubungan dengan tidak tercapainya empat target sasaran program sebagaimana diuraikan pada situs resmi BPKP laporan kinerja BPKP Prov Sumbar dan di gantikan dengan program lainnya.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8), metodologi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, seperti untuk melihat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai badan pegngawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 127 pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat dan jumlah sampel dalam penelitian adalah 56 pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat. Menurut Arikunto (2012), jenis data dapat dibagi berdasarkan sifatnya yaitu sebagai berikut: 1) Data kuantitatif; 2) Data kualitatif. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji valididitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t, uji F dan Uji koefisien determinasi).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* bila nilai variabel *independent* dimanipulasi (diubah-ubah) (Sugiyono 2012:261). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.058	3.213		1.263	.212
Motivasi	.516	.130	.419	3.975	.000
Kompetensi	.345	.080	.453	4.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program aplikasi-aplikasi IBM SPSS versi 26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,058 + 0,516X_1 + 0,345X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta adalah 4,058, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi dan Kompetensi maka Kinerja pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat adalah sebesar 4,058 satuan; 2) Nilai koefesien regresi Motivasi adalah sebesar 0,516, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variable Motivasi, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 51,6% dengan asumsi bahwa variable Motivasi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan; dan 3) Nilai koefesien regresi Kompetensi adalah sebesar . 0,345, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variable Kompetensi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar. 34,5% dengan asumsi bahwa variable Kompetensi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

2. Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (*parsial*) terhadap variabel dependen Sugiyono (2012:251). Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat padaTabel 2 di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.058	3.213		1.263	.212
Motivasi	.516	.130	.419	3.975	.000
Kompetensi	.345	.080	.453	4.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1. Pengujian variable Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,975 > 1,674$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H₁ diterima*, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPKP Perwakilan Sumatera Barat

2. Pengujian variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,298 > 1,674$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H₂ diterima*, artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPKP Perwakilan Sumatera Barat

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*).

Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	508.644	2	254.322	38.371	.000 ^b
Residual	351.284	53	6.628		
Total	859.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($38,371 > 3,17$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka *Ho ditolak dan H₃ diterima*. Artinya, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPKP Perwakilan Sumatera Barat.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2012:97), koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.576	2.574

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square dengan nilai sebesar 0,576. Artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi dan Kompetensi mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai adalah sebesar 57,6%, sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,975 > 1,674$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,298 > 1,674$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Sumatera Barat yang dapat dilihat berdasarkan nilai F hitung nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,371 > 3,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,576. Hal ini berarti variabel Motivasi dan Kompetensi berkontribusi sebesar sebesar 57,6%, sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adyan Hariyanto dkk. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompesansi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Banteang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makasar. *Journal Of Management*. Vol 1, No 2. 2018.
- Ardansyah dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Universitas Bandar Lampung. 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dewi dkk. 2017. Dampak Sertifikasi Profesi Dan Kompetensi Akuntansi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK. Universitas Negeri Semarang. *JVCE*. Vol 2, No 1. 2017.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Di Ponegoro.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit INMEDIA
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke-14. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group
- Wahyu Nur Febrianto. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT DELTOMED). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jogjakarta.
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi Ketiga. Cetakan Ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi Keempat. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yohanes dkk. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau. Universitas Bina Insan Lubuk Linggau. *Jurnal Ekonomi (JURMEK) Vol. 24. No. 2* Agustus 2019.