

PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT UNTER IWES KABUPATEN SUMBAWA

Wahyu Haryadi^{1*}, Hasbiatullah²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: wahyu.haryadi82@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received : September 21, 2025 Accepted : November 29, 2025 Published : December 31, 2025	<i>This study aims to know the effect of human resource competency on officials' performance through motivation as intervening variable at the Unter Iwes Subdistrict Office, Sumbawa District. The type of this study was associative study. The type of data used was quantitative data. The sources of data in this study were primary and secondary data. The methods used to collect data were through questionnaires. The populations in this study were all officials of the Unter Iwes sub-district office, consisted of 23 officials. The sampling technique used was saturated samples, so the numbers of samples in this study were 23 samples. Data analysis techniques used were path analysis, t test, and coefficient of determination test. The data analysis tool used was the SPSS version 23 for Windows application. The results of the study indicate that human resource (HR) competence and work motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at the Unter Iwes Subdistrict Office, Sumbawa Regency, both partially and simultaneously. Furthermore, the findings also reveal that work motivation mediates the effect of HR competence on employee performance. Work motivation can strengthen employees' willingness and enthusiasm to apply their competencies through concrete actions that lead to optimal performance. The ability of HR competence and work motivation to explain variations in employee performance at the Unter Iwes Subdistrict Office, Sumbawa Regency, is classified as very strong, accounting for 71.3%, while the remaining 28.7% is influenced by other variables outside the scope of this study.</i>
Keywords Employee Competency; Work Motivation; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah wadah atau kelompok yang beranggotakan sejumlah orang yang bekerja sama untuk melakukan kegiatan menurut bidangnya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. SDM berkualitas, kompeten, dan berintegritas memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian dan bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan organisasi (Aula *et al.*, 2022).

SDM dalam organisasi atau perusahaan sering disebut karyawan atau pegawai. Bagi suatu organisasi atau perusahaan, karyawan atau pegawai yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai. Mengingat peran vital karyawan, maka kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi agar mampu memberikan kontribusi yang optimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan dan pengembangan kapasitas karyawan secara sungguh-sungguh perlu dilakukan untuk kemajuan dan menjaga keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan secara berkelanjutan (Karina dan Ardana, 2020).

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi manajemen organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya rendahnya kualitas kinerja karyawan dapat menyebabkan kendala untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan adalah dengan mendorong karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Melalui pendekatan pengelolaan yang sesuai, potensi sumber daya manusia dapat dimaksimalkan guna mendorong tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada peningkatan kualitas dan kinerja karyawan dalam mendukung kesuksesan perusahaan (Muktamar *et al.*, 2024).

Dalam konteks birokrasi dan pelayanan publik, fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat. Oleh karena itu, pelayanan publik harus mendapat perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh oleh semua aparatur, karena merupakan tugas dan fungsi yang melekat pada setiap aparatur sebagai jajaran terdepan dalam memberikan pelayanan publik (*public service*). Upaya penyempurnaan pelayanan publik (*public service*) harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Upaya peningkatan kualitas pelayanan harus dilaksanakan secara bersama-sama, terpadu, terprogram, terarah, dan konsisten dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (pelanggan) dapat diberikan secara tepat, cepat, murah, terbuka, sederhana dan mudah dilaksanakan serta tidak diskriminatif (Herzegovina & Taufiqurrohman, 2022).

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Aparatur pemerintahan yang dibutuhkan adalah aparatur yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi, memiliki kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Namun, kinerja penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparat pemerintah dalam berbagai sektor pelayanan, masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pengaduan atau keluhan dari masyarakat dan dunia usaha, baik melalui surat pembaca maupun media pengaduan lainnya, seperti prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit, tidak konsisten, terbatasnya fasilitas, sarana dan prasarana pelayanan, sehingga tidak menjamin kepastian (hukum, waktu dan biaya) serta masih banyak dijumpai praktek pungutan liar dan tindakan-tindakan yang berindikasi penyimpangan (Gusriyal & Ajidin, 2022).

Seiring dengan kemajuan teknologi dibidang informasi dan komunikasi, tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan juga semakin meningkat. Tuntutan tersebut mendorong organisasi pemerintah untuk menempatkan pegawai yang kompeten, profesional, adaptif, dan berorientasi hasil. Kompetensi menggambarkan kapasitas individu untuk menjalankan tugas melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Menurut Hasibuan (2020), kompetensi karyawan adalah kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap dan perilaku (*behavior*) yang diperlukan individu untuk melakukan tugas pekerjaan secara efektif, efisien, dan konsisten. Ini mencakup kemampuan teknis (*hard skills*) dan perilaku (*soft skills*) yang sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Kompetensi yang baik juga

meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan yang tepat, berinovasi, serta bekerja secara kolaboratif dalam tim. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatnya kompetensi, pegawai tidak hanya dapat meningkatkan kinerjanya secara individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Fitria *et al.*, 2025).

Dengan demikian, hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangat erat. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, semakin besar kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, serta berinovasi dalam pekerjaan. Hal ini disukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salvano *et al.* (2023) di Kantor Cabang BRI Kota Bekasi menempatkan kompetensi sebagai salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif, berkualitas, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara Basyid (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab motivasi kerja membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Norkhalisah *et al.*, 2024).

Banyak instansi memperkuat kinerja melalui pelatihan, penataan jabatan, serta penyusunan standar kerja. Namun, peningkatan kapasitas teknis saja tidak selalu menghasilkan output kerja yang lebih tinggi. Sejumlah riset menunjukkan adanya fenomena kompeten tetapi tidak produktif, yaitu pegawai yang sebenarnya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi tidak menampilkan usaha dan konsistensi kerja yang memadai. Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada *ability* (kompetensi), tetapi juga pada *willingness to perform* (motivasi untuk mengerahkan kemampuan) (Setyowati *et al.*, 2023).

Temuan lain menunjukkan kompetensi dapat mendorong kinerja melalui mekanisme psikologis tertentu, terutama ketika kompetensi membentuk keyakinan diri, rasa mampu, dan kejelasan peran dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Prianka dan Trisnawati (2022) memperlihatkan jalur tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kemampuan, tetapi juga perlu memastikan kemampuan itu berubah menjadi dorongan kerja yang nyata. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi harus dilakukan secara beriringan agar kemampuan karyawan benar-benar terwujud menjadi kinerja yang optimal.

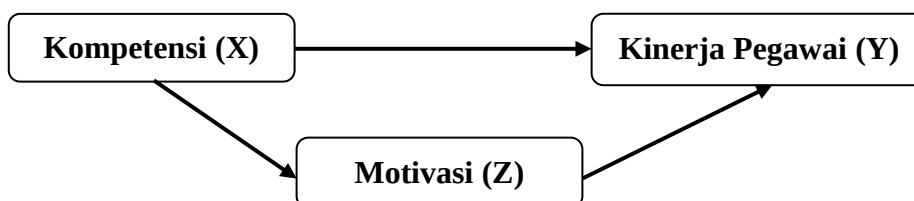
Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki pegawai dapat kurang memberikan dampak terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, kompetensi menyediakan alat untuk bekerja, tetapi motivasi menentukan apakah pegawai memakai alat itu secara optimal. Pada titik ini, hubungan kompetensi terhadap kinerja menjadi lebih masuk akal jika organisasi memeriksa variabel yang menjembatani (mediator), dan salah satu mediator yang memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi sektor publik harus terus berusaha dalam meningkatkan kualitas SDMnya melalui pendidikan formal dan informal, pelatihan keterampilan, serta motivasi untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Jika elemen-elemen ini diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penelitian mengenai **“Peran Motivasi Dalam Memediasi Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa”** memiliki urgensi untuk dilakukan karena mampu mengungkap bagaimana faktor kompetensi dan motivasi secara bersama-sama membentuk kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak kecamatan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sujarweni (2021), penelitian asosiatif kausal adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat (mempengaruhi-dipengaruhi) antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel independent (bebas), yaitu kompetensi pegawai (X) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu kinerja pegawai (Y) melalui variabel mediasi, yaitu motivasi kerja (Z). Hubungan antara variabel-variabel yang akan dikaji pada penelitian ini dapat disajikan dalam gambar kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai di Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 23 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti bisa memilih beberapa anggota dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang menjadi sumber data pada penelitian ini berjumlah 23 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan metode II jalur. Hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan variabel intervening, yaitu motivasi kerja (Z) sebagai penghubung antara variabel bebas kompetensi SDM (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017), *path analysis* adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Pada penelitian ini, untuk menghitung pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan formula sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y$$

$$X \longrightarrow Z$$

$$Z \longrightarrow Y$$

Sementara untuk menghitung pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan formula sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

Untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung dapat dihitung menggunakan formula berikut ini:

$$\text{Total Pengaruh Koefisien Jalur} = \text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung}$$

Dalam menentukan terdapat atau tidaknya efek mediasi pada model dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini yaitu:

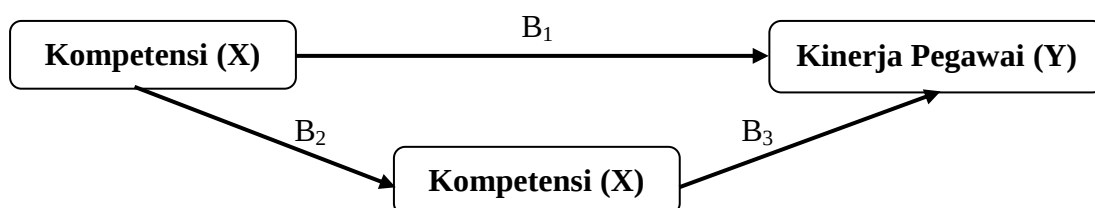
1. Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur > nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan *intervening*/mediasi
2. Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur < nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan *intervening*/mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Analisis jalur pengaruh langsung pada penelitian ini dilakukan untuk menghitung nilai pengaruh variabel Kompetensi SDM (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hubungan sebab akibat yang terjalin antara variabel-variabel yang terkait ditunjukkan pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien jalur yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Koefisien

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.280	2.433		1.348	.192
	X -> Y	.833	.112	.852	7.467	.000
	X -> Z	.123	.093	.203	2.326	.009
	Z -> Y	.281	.090	.475	3.106	.003

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan koefisien jalur pengaruh langsung dalam model persamaan berikut ini.

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Jalur Pengaruh Langsung} &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ &= 0.833 + 0.123 + 0.281 \end{aligned}$$

Model persamaan koefisien jalur pengaruh langsung tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai β_1 pengaruh Kompetensi SDM (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.833 dan bernilai positif yang berarti bahwa apabila nilai Kompetensi SDM (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.833, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Motivasi Kerja

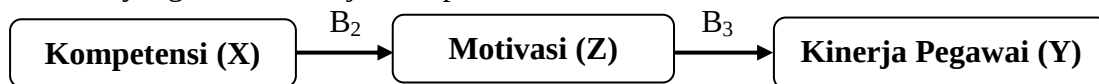
Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai β_2 pengaruh Kompetensi SDM (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0.123 dan bernilai positif yang berarti bahwa apabila nilai Kompetensi SDM (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai Motivasi Kerja Pegawai (Z) juga akan meningkat sebesar 0.123, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai β_1 pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.281 dan bernilai positif yang berarti bahwa apabila nilai Motivasi Kerja (Z) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.281, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

2. Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Analisis jalur pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dilakukan untuk menghitung nilai pengaruh variabel Kompetensi SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hubungan sebab akibat yang terjalin antara variabel-variabel yang terkait ditunjukkan pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Diagram Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel 1, maka dapat dirumuskan koefisien jalur pengaruh tidak langsung dalam model persamaan berikut ini.

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung} &= \beta_1 + (\beta_2 + \beta_3) \\
 &= 0.833 + (0.123 + 0.281) \\
 &= 0.833 + 0.035 \\
 &= 0.868
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa total nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0.868 lebih besar dari total nilai koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0.833 ($0.868 > 0.833$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi jika didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat kemauan dan semangat pegawai untuk menyalurkan kompetensi yang mereka miliki ke dalam bentuk tindakan nyata yang menghasilkan kinerja optimal.

3. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tahapan analisis selanjutnya adalah uji hipotesis parsial (uji t) yang dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($sig. < 0.05$) (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh Kompetensi SDM (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel 1, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1. diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 7.467 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=23-3=20$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.086, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($7.467 > 2.086$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1. diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.326 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=23-3=20$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.086, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.326 > 2.086$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.009 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.009 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1. diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.106 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=23-3=20$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.086, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.106 > 2.086$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.003 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.003 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tahapan analisis berikutnya adalah uji hipotesis simultan atau uji F yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($sig. < 0.05$) (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan Kompetensi SDM (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa. Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.709	2	36.855	16.260	.000 ^a
	Residual	111.060	49	2.267		
	Total	184.769	51			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi SDM						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 16.260 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=23-3=20$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 3.493, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($16.260 > 3.493$), sedangkan nilai signifikansi hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tahapan analisis terakhir adalah uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square* dan berada antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat kuat, namun nilai R^2 yang kecil berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2021).

Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.713	.909
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.713. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kompetensi SDM dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa berada pada kategori sangat kuat, yaitu sebesar 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan yang sesuai, serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi juga membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan pekerjaan, menentukan solusi yang tepat, serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam konteks Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa, kompetensi pegawai memiliki peran penting karena organisasi pemerintahan kecamatan berhubungan langsung dengan pelayanan administratif dan kebutuhan masyarakat. Kualitas kompetensi pegawai dapat menentukan ketepatan, kecepatan, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Selain kompetensi sumber daya manusia, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Motivasi menjadi kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, serta komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaan. Mereka juga memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai target dan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi memadai tetapi motivasi kerja rendah berpotensi tidak menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara optimal.

Kompetensi SDM dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang secara bersama-sama mendukung pencapaian tujuan Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa. Kompetensi dan motivasi kerja memiliki fungsi yang berbeda, tetapi keduanya saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi berkaitan dengan kemauan pegawai untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang memadai, kemampuan yang dimiliki belum tentu dapat memberikan hasil maksimal. Demikian pula, motivasi yang tinggi tanpa didukung kompetensi yang sesuai dapat membatasi kemampuan pegawai dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Kantor Camat Unter Iwes dapat meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, pembinaan, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan. Pada saat yang sama, organisasi perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta dukungan pimpinan. Melalui pengelolaan kompetensi dan motivasi secara terpadu dapat membantu organisasi menciptakan pegawai yang tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan, tetapi juga memiliki kemauan dan komitmen yang kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik.

2. Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja.

Kompetensi sumber daya manusia mencerminkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Namun, kompetensi yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam kondisi ini, motivasi kerja memiliki peran penting sebagai faktor yang mendorong pegawai untuk menggunakan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan disertai motivasi kerja yang kuat cenderung memiliki kemauan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat, meningkatkan kualitas pelayanan, memenuhi target pekerjaan, serta melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Motivasi kerja dapat memperkuat kemauan dan semangat pegawai untuk mengubah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadi tindakan nyata yang memberikan hasil bagi organisasi.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai perlu disertai dengan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Kantor Camat Unter Iwes tidak cukup hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, atau pengembangan kapasitas. Organisasi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan kepada pegawai, seperti penghargaan atas prestasi, kejelasan tugas, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang baik, serta dukungan pimpinan.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki posisi strategis dalam hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai serta semakin tinggi motivasi mereka dalam bekerja, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat memperkuat kemauan dan semangat pegawai untuk menyalurkan kompetensi yang mereka miliki ke dalam bentuk tindakan nyata yang menghasilkan kinerja optimal.
2. Kompetensi SDM dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.
3. Kompetensi SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.
4. Kemampuan variabel kompetensi SDM dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa berada pada kategori sangat kuat, yaitu sebesar 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa

Peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi kerja pegawai perlu menjadi perhatian Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara optimal. Hal itu dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, pengembangan keterampilan, dan pemberian penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kerja masing-masing pegawai. Selain itu, Kantor Camat Unter Iwes juga disarankan agar melakukan evaluasi kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai secara berkala untuk menentukan kebutuhan pelatihan, pembinaan, serta kebijakan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

2. Bagi Pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa

Pegawai Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan maupun melalui pembelajaran secara mandiri. Dengan kompetensi yang semakin baik serta motivasi kerja yang tinggi, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja Kantor Camat Unter Iwes Kabupaten Sumbawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143-148.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2024). *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.
- Fitria, A., Dharma, A. S., & Noorrahman, M. F. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Balangan. *Al-Iidara Balad: Jurnal Administrasi Negara*, 7(1), 56-66.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. Kesepuluh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusriyal, & Ajidin, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2): 46-59.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ke 20)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzegovina, R. N. L., & Taufiqurrohman, S. (2022). Sistem Pelayanan Publik Sebagai Peningkatan Kepuasan Masyarakat. *IDAROTUNA: Jurnal Administrative Science*, 3(2): 120-137.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 487-507.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181-190.

- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276-280.
- Prianka, A. N. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(3), 1-9.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185-198.
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19-31.
- Sida, S., & Mulyadi. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 234-242.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Yulianty, P.D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51-61.