

---

## Motivasi sebagai Mediasi Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Desa-Desa di Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor

*(Motivation as Mediating Competency and Commitment to the Performance of Village Employees in Gunung Putri District, Bogor Regency)*

---

"Submit: 31 Aug 2023

Review: 21 Sep 2023

Accepted: 15 Oct 2023

Publish: 31 Dec 2023"

Erika Ayu Ariani<sup>1\*</sup>); Slamet Ahmadi<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek motivasi sebagai mediasi pada analisis kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan terhadap pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Ada 70 responden dalam penelitian ini. Data diolah dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu untuk analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara positif mempengaruhi motivasi tetapi komitmen tidak berpengaruh. Kompetensi, komitmen dan motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif. Motivasi tidak memediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja atau kompetensi dan komitmen secara tidak langsung melalui motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi; komitmen; motivasi; kinerja.

### Abstract

This study aims to determine the effect of motivation as a mediation on competency analysis and commitment to employee performance. The study was conducted on employees of villages in Gunung Putri sub-district, Bogor regency. There were 70 respondents in this study. The data is processed using SPSS as a tool for path analysis. The results showed that competence positively affected motivation but commitment had no effect. Competence, commitment and motivation directly affect performance in a positive direction. Motivation does not mediate competence and commitment to performance or competence and competency indirectly through motivation cannot affect performance.

**Keywords:** Compensation, commitment, motivation and performance.

---

<sup>1</sup> "Universitas IPWIJA"; erikaayua16@gmail.com

<sup>2</sup> "Universitas IPWIJA"; slametahmadi10@gmail.com

\*) Correspondence

## 1. Pendahuluan

Pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dalam pemerintahan. Hal tersebut karena desa merupakan bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk senantiasa memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Sudah menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat berkinerja unggul sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat sehingga pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai.

Permasalahan kinerja pegawai hampir terjadi pada setiap kantor desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Ada indikasi bahwa baik buruknya kinerja terjadi karena beragamnya kompetensi, komitmen dan motivasi dari masing-masing pegawai desa. Kompetensi menggambarkan kombinasi pengetahuan, kemampuan dan perilaku baik dalam diri pegawai. Pegawai yang kompeten yaitu yang memiliki cukup pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Makin tinggi kompetensi pegawai makin tinggi pula kinerjanya (Hariyanti & RR. Indah Mustikawati, 2018; Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021). Komitmen (Wibowo, 2016) yang diartikan sejauhmana individu mengidentifikasi, terlibat, dan tidak ingin meninggalkan organisasi akan memicu hasil kerja yang lebih baik. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berkinerja dengan lebih baik (Citrawati & Khuzaini, 2021).

Terdapat temuan menarik (Rachman & Widiartanto, 2021) dimana kompetensi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang sama terdapat variabel lainnya yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang pernah ada sehingga penting ditelaah kembali permasalahan kompetensi dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja.

Tidak adanya pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja menunjukkan adanya peluang bahwa kompetensi dan komitmen tetap mempengaruhi kinerja tetapi tidak secara langsung. Penelitian ini menempatkan motivasi yang sebelumnya terbukti mempengaruhi kinerja sebagai pemediasi kompetensi terhadap kinerja. Pegawai yang kompeten akan lebih punya semangat dalam bekerja (Amelia, Isyandi, & Garnasih, 2020). Pegawai dengan komitmen tinggi akan memiliki motivasi yang lebih tinggi pula dalam bekerja (Farida, Iqbal, & Kurniasih, 2016). Motivasi tinggi yang terjadi karena adanya kompetensi dan komitmen akan menghasilkan luaran tugas yang lebih baik (Wiryawan, Risqon, & Nyimas, 2020). Motivasi berperan sebagai pemediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja sehingga tujuan penelitian ini untuk menganalisis motivasi sebagai pemediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja.

## 2. Metodologi

### 2.1. Pengembangan Model

#### *Kompetensi terhadap Motivasi*

Kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan etos kerja karyawan. Akibatnya, bisnis ingin mempekerjakan pekerja yang kompeten karena mereka nantinya dapat menawarkan manfaat dan pekerja yang kompeten biasanya bekerja lebih keras. Ini juga menunjukkan motivasi itu dipengaruhi oleh kompetensi oleh (Fuadi, Shavab, & Subakti, 2021). Pernyataan Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, (Napisa, Hernida, & Kone, 2021; Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021) dimana kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

*H1 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi*

#### *Komitmen terhadap Motivasi*

Loyalitas dan komitmen merupakan indikator keseriusan seorang pekerja dalam bekerja. Karena fungsi komitmen merupakan salah satu jenis motivasi karyawan, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara komitmen dan motivasi, dan perusahaan juga menyadari akibat dari kurangnya komitmen terhadap karyawannya. Akibatnya, bisnis menyadari bahwa sumber daya manusia dapat menjadi aset yang paling penting bagi mereka. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya bekerja (Farida, Iqbal, & Kurniasih, 2016; Riyanto & Hadiyanti, 2020) yang menemukan bahwa komitmen secara signifikan meningkatkan motivasi.

*H2 : Komitmen tidak Berpengaruh terhadap Motivasi*

#### *Kompetensi terhadap Kinerja*

Agar dapat memberikan keuntungan bagi bisnis, selalu dibutuhkan strategi yang solid dalam setiap rencana untuk mendongkrak kinerja. Hasil kinerja akan meningkat jika ada kompetensi kerja yang baik. Dengan demikian, diharapkan bisnis mampu memberikan kompetensi dalam berbagai cara, seperti dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lainnya. Ini menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja setelah memiliki kompetensi. Selain itu, penegasan ini diperkuat. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, seperti yang dikemukakan pada penelitian sebelumnya (Rismawati, 2020; Wasahua, 2018).

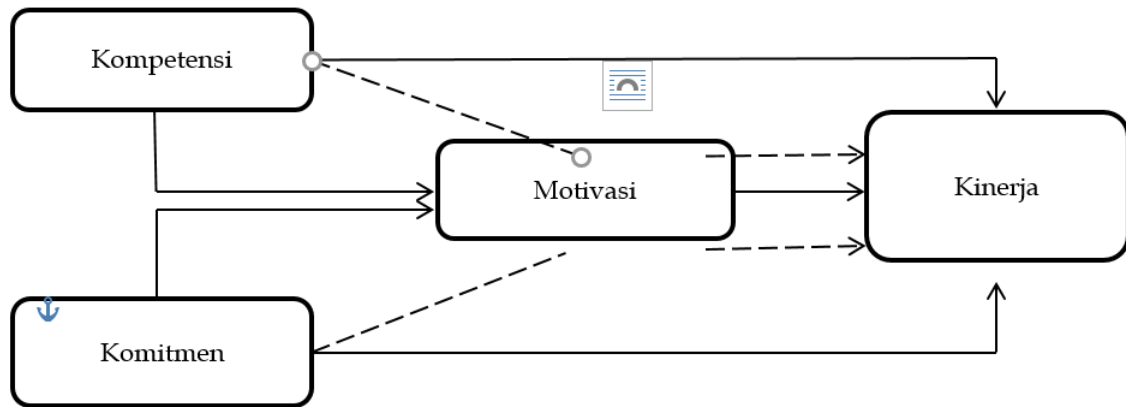
*H3 : Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja*

#### *Komitmen terhadap Kinerja*

Komitmen berdampak pada kinerja dan sangat penting bagi karyawan atau Instansi. Diperkirakan kinerja bisnis akan meningkat jika karyawan mampu menunjukkan tingkat komitmen yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi

oleh komitmen (Anditya, Aditama, Hidayat, & Ikhwani, 2021). Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Wiranata, 2021; Citrawati & Khuzaini, 2021; Wasahua, 2018) yang menunjukkan bahwa komitmen meningkatkan kinerja secara signifikan.

*H4 : Komitmen Berpengaruh terhadap Kinerja*



Gambar 1. Desain Penelitian

### ***Motivasi terhadap Kinerja***

Evaluasi kinerja menguraikan prosedur-prosedur yang harus diikuti karyawan agar dapat menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan termotivasi oleh penilaian kinerja seperti kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kejujuran dalam bekerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya (Supranowo, 2018; Hariyanti & RR. Indah Mustikawati, 2018; Citrawati & Khuzaini, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

*H5 : Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja*

### ***Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Motivasi***

Kompetensi yang tinggi akan membuat semangat kerja pegawai meningkat (Napisa, Hernida, & Kone, 2021; Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021). Motivasi yang lahir dari pegawai yang kompeten akan meningkatkan kinerjanya (Citrawati & Khuzaini, 2021). Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan akan tergerak untuk memenuhi kebutuhannya dengan penuh semangat yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerjanya secara kualitas maupun kuantitas. Dengan kata lain, motivasi menjadi pemediasi kompetensi terhadap kinerja.

*H6 : Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja*

### ***Komitmen terhadap Kinerja Melalui Motivasi***

Komitmen merupakan aspek penting yang harus dimiliki pegawai suatu instansi. Kinerja bisnis diharapkan akan meningkat jika karyawan mampu menunjukkan tingkat komitmen yang diperlukan dengan sebelumnya diberi motivasi. Komitmen yang ada pada diri pegawai akan membuat semangat kerjanya meningkat (Riyanto & Hadiyanti,

2020). Semangat yang tinggi membuat kualitas dan kuantitas kerja pegawai meningkat (Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021). Komitmen yang tinggi akan mendorong semangat kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

*H7 : Motivasi memediasi komitmen terhadap kinerja*

## **2.2. Pengumpulan Data**

Lokasi yang akan dijadikan sebagai subyek penelitian ini yaitu Kantor Desa-Desa yang berada di wilayah Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor Jawa Barat Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa-Desa di Kecamatan Gunung Putri sebanyak 224 pegawai dan yang menjadi sampel sebanyak 70 pegawai hasil perhitungan dengan metode rumus slovin (Mulyanto & Wulandari, 2010). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar melalui Google Form, dimana responden bisa langsung melakukan pengisian dan data dapat langsung ditarik dan diolah oleh peneliti. Pertanyaan dan pernyataan yang terdapat didalam kuisioner tersebut dikukur menggunakan skala bipolar adjektif dari 1 – 5 dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif dan nilai 5 untuk jawaban yang sangat positif.

## **2.3. Metode Analisis**

Analisis deskriptif dan regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan. Analisis deskriptif dan dapat diverifikasi, atau regresi linier berganda, digunakan dalam penelitian ini. Data penelitian dideskripsikan dengan analisis deskriptif. Hubungan antara variabel dependen individu diperiksa melalui penggunaan analisis regresi linier berganda. dan sejumlah variabel independen untuk berbagai jenis data metrik ordinal. Analisis regresi linier berganda didahulukan, diikuti dengan uji persyaratan dan uji asumsi tradisional. Menurut uji asumsi klasik, model persamaan regresi linier berganda lolos uji BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yang menunjukkan bahwa estimasi tersebut tidak bias, linier, dan konsisten. Uji heteroskedastisitas, autokorelasi, linieritas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan bagian dari uji asumsi (Sugiyono, 2019).

# **3. Hasil**

## **3.1. Responden**

Data penelitian diperoleh dari 70 responden di Desa-Desa Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2. Pegawai Desa-Desa Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor yang menjadi sampel penelitian hampir berimbang antara laki-laki dengan perempuan. Sebanyak 45 orang pada berpendidikan SMK/SMA sisanya sarjana. Sebagian besar responden berusia dibawah 40 tahun.

Tabel 1. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
- Perempuan	30	43
- Laki-laki	40	57
Usia		
- Diatas 40 tahun	27	39
- Dibawah 40 tahun	43	61
Pendidikan		
- SMP	0	0
- SMK/SMA	45	64
- Diploma	5	7
- S1	20	29

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

Tabel 2. Evaluasi Instrumen

Variabel / Indikator		r-hitung	Cronbach's Alpha
X1	Kompetensi		0.859
	- Keterampilan	0.527	
	- Pengetahuan	0.687	
	- Konsep diri	0.772	
	- Sifat	0.705	
	- Motif	0.591	
X2	Komitmen		0.799
	- Afektif	0.616	
	- Berkelanjutan	0.553	
M	Motivasi		0.866
	- Kebutuhan Fisiologi	0.511	
	- Kebutuhan Keamanan	0.693	
	- Kebutuhan Sosial	0.690	
	- Kebutuhan Penghargaan	0.706	
Y	Kinerja		0.877
	- Kebutuhan Aktualisasi diri	0.678	
	- Kualitas	0.641	
	- Kuantitas	0.603	
	- Efisiensi	0.734	
	- Efektivitas	0.735	
	- Kemandirian	0.739	

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

### 3.2. Uji Instrumen

Hasil pengujian instrumen untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 2. Seluruh indikator variabel penelitian valid karena r hitung lebih besar dari

0.2352. Setiap variabel memiliki nilai di atas 0,600, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebelumnya. Ini menunjukkan nilai alpha Cronbach dan nilai variabel eksplorasi ini sangat memuaskan. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini telah lulus uji validitas dan reliabilitas.

### 3.3. Deskripsi Variabel

Tabel 4 memperlihatkan nilai rata-rata variabel penelitian dari pengukuran lima skala yaitu dari 1 sampai dengan 5. Penilaian tinggi rendahnya variabel terdiri dari lima kategori. Kompetensi, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai semuanya dalam kategori tinggi (pada rentang 3,4 sampai dengan 4,2).

Tabel. 3. Deskripsi Variabel

Variabel / Indikator		Mean	Katagori
X1	Kompetensi	4.12	Tinggi
X2	Komitmen	4.18	Tinggi
M	Motivasi	4.13	Tinggi
Y	Kinerja	4.10	Tinggi

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

### 3.4. Uji Model

Tabel 4 memperlihatkan bahwa variabel motivasi (Z) mempunyai nilai *R Square* sebesar 0,867 yang artinya pada model pertama 86,7% variasi motivasi dapat dijelaskan kompetensi dan komitmen.. Nilai ini cukup tinggi sehingga model pertama dapat dikatakan layak.

Tabel 4. Indeks Pengujian Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.931 <sup>a</sup>	0.867	0.863	1.765

a. Predictors: (Constant), komitmen, kompetensi

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Tabel 5. Indeks Pengujian Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	0.971 <sup>a</sup>	0.943	0.940	1.195

a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen, kompetensi

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Tabel 5 memperlihatkan bahwa variabel kinerja (Y) mempunyai nilai  $R^2$  sebesar 0,943. Nilai R Square adalah 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa (X1), kompetensi (X2), dan motivasi (Z) semuanya berkontribusi 94,3%. Nilai ini sangat tinggi sehingga model kedua dapat dikatakan layak.

### 3.5. Analisis Jalur

Tabel 6 menunjukkan jalur langsung kompetensi dan komitmen terhadap motivasi. Nilai signifikansi kompetensi = 0,000 dan komitmen = 0,999. Kompetensi signifikan terhadap motivasi karena nilai sig lebih kecil 0.05. Komitmen tidak signifikan terhadap motivasi karena nilai sig lebih besar dari 0.05.

Tabel 6. Coefficient Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.599	1.940		1.340	0.185
1 Kompetensi	0.939	0.065	0.931	14.495	0.000
Komitmen	-6.885E-5	0.098	0.000	0.000	0.999

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan jalur langsung kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Nilai signifikansi kompetensi, komitmen dan motivasi seluruhnya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen dan motivasi signifikan terhadap kinerja.

Tabel 7. Coefficient Model 2

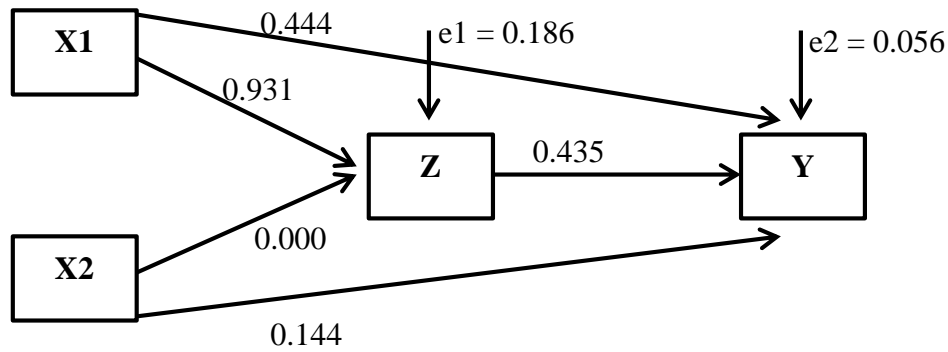
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.025	1.331		0.521	0.133
1 Kompetensi	0.460	0.089	.444	5.150	0.000
Komitmen	0.227	0.067	.144	3.401	0.001
Motivasi	0.446	0.083	.435	5.388	0.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah 2023

Model jalur utuh merupakan kombinasi dari model pertama dan model kedua. Gabungan dari dua model analisis dapat tunjukkan sebagaimana gambar 2. Rangkuman hasil pengujian analisis jalur disajikan pada tabel 8.





Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Gambar 2. Analisis Jalur

Tabel 7. Ringkasan Pengujian Jalur

Jalur	Koefisien	Sig.	Hasil
Kompetensi → Motivasi	0.939	0.000	H1 diterima
Komitmen → Motivasi	-6.885E-5	0.999	H2 ditolak
Kompetensi → Kinerja	0.460	0.000	H3 diterima
Komitmen → Kinerja	0.227	0.001	H4 diterima
Motivasi → Kinerja	0.446	0.000	H5 diterima
Kompetensi → Motivasi → Kinerja	$0.939 * 0.446 = 0.423$		H6 diterima
Komitmen → Motivasi → Kinerja	$-6.885E-5 * 0.446 = 0.001$		H7 ditolak

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

## 4. Pembahasan

### 4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar serta pengalaman dalam bekerja sehingga menyebabkan timbulnya dorongan semangat bekerja. Kompetensi memberikan dampak positif terhadap motivasi dimana semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi pula motivasinya. Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya (Napisa, Hernida, & Kone, 2021; Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021) dimana kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

### 4.2. Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi

Komitmen tidak mempengaruhi motivasi pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi

akan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya dan sangat memiliki tanggung jawab seharusnya dapat bekerja dengan penuh semangat. Namun demikian dalam penelitian ini justru ada tidaknya komitmen pegawai tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi yang ada dalam diri pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan sebelumnya (Fuadi, Shavab, & Subakti, 2021; Riyanto & Hadiyanti, 2020) yang menemukan bahwa komitmen secara signifikan meningkatkan motivasi. Hasil penelitian ini dengan temuan bahwa komitmen tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi sejalan dengan hasil penelitian lain (Hari, 2021; Rachman & Widiartanto, 2021).

#### **4.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor secara positif. Semakin tinggi pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawai maka semakin tinggi kualitas dan kuantitas kerjanya. Hasil kerja pegawai akan meningkat jika pegawai memiliki kompetensi kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang pernah (Wasahua, 2018; Andriyani, Siddiq, Hardjowikarto, & Elyani, 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan perlunya organisasi dan pegawai itu sendiri untuk terus meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan pengetahuan.

#### **4.4. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja**

Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Semakin tinggi komitmen pegawai untuk terus mengabdikan dirinya pada organisasi maka semakin baik pula hasil kerja pegawai. Kinerja pegawai akan semakin baik jika pegawai memiliki komitmen untuk secara berkelanjutan mendukung apa yang menjadi kebijakan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wiranata, 2021; Citrawati & Khuzaini, 2021; Wasahua, 2018) yang menunjukkan komitmen meningkatkan kinerja secara signifikan.

#### **4.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Pegawai yang punya motivasi tinggi dalam bekerja akan menyelesaikan semua tugas dengan lebih baik. Semangat untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai pada setiap hirarki kebutuhan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Supranowo, 2018; Hariyanti & RR. Indah Mustikawati, 2018; Citrawati & Khuzaini, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **4.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung dapat diterima. Tinggi rendahnya kompetensi pegawai akan berpengaruh pada motivasi

kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai. Arah pengaruhnya positif sehingga kompetensi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya akan membuat hasil kerja pegawai semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

#### **4.7. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Motivasi secara tidak langsung tidak dapat diterima. Tinggi rendahnya komitmen pegawai tidak akan membawa perubahan pada semangat kerjanya meskipun semangat kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain komitmen pegawai tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dapat diartikan pula bahwa motivasi tidak memediasi komitmen terhadap kinerja.

### **5. Kesimpulan**

Penelitian dengan dua model persamaan regresi linier berganda dikembangkan sebagai hasil penelitian untuk menjelaskan efek motivasi sebagai mediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai desa-desa di Wilayah Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. Kompetensi positif dalam mempengaruhi motivasi tetapi komitmen tidak mempengaruhi motivasi. Kompetensi, komitmen, dan motivasi secara langsung positif mempengaruhi kinerja. Motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja tetapi tidak memediasi komitmen terhadap kinerja.

Kompetensi, komitmen dan motivasi tetap perlu ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pegawai desa-desa di wilayah kecamatan Gunung Putri kabupaten Bogor. Kompetensi dan komitmen hendaknya diarahkan pada peningkatan kinerja secara langsung bukan dalam rangka mendorong motivasi kerja pegawai. Penelitian berikutnya diharapkan menelaah kembali permasalahan penelitian ini terutama hal-hal yang belum sesuai dengan hipotesis.

### **Daftar Pustaka**

- Amelia, D., Isyandi, B., & Garnasih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 1 - 16. doi:<https://doi.org/10.30606/hirarki.v2i3.582>
- Anditya, F., Aditama, B., Hidayat, T., & Ikhwan, M. (2021). Strategi Bisnis dan Kinerja Manajerial UKM di Cikarang: Peran Komitmen Organisasi sebagai Pemeditasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 11 - 24. doi:<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.146>
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189 - 198.

- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 10(3), 1 - 16.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*, 46(1), 121 - 134.
- Fuadi, F., Shavab, F. A., & Subakti, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 213 - 229. doi:<http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11032>
- Hari, L. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2).
- Hariyanti, J. N., & RR. Indah Mustikawati. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal e-resources*, 1 - 21.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Napisa, N., Hernida, H., & Kone, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMK Swadaya 1 Palu. *JETCLC: Journal of Educational Technology, Curriculum, Learning, and Communication*, 1(2), 55 - 64. doi:<https://doi.org/10.26858/jetcl.v1i2.20121>
- Rachman, Z. A., & Widiartanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Harian Suara Merdeka). *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408-1417. doi:<https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32681>
- Rismawati, T. (2020, 1 30). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. <https://repository.ump.ac.id/10249/1/TITI%20COVER.pdf>, pp. 13-39.
- Riyanto, A. J., & Hadiyanti, S. U. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2026 - 2034.
- Sugiyono. (2019). *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranowo. (2018). Analisis Faktor Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Komitemen Terhadap Kinerja Pegawai PT. TKC Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(2), 1 - 10.
- Wasahua, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XII Maluku dan Maluku Utara Di Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(2), 23-40. doi:<http://dx.doi.org/10.30598/sosoq.v6i2.761>
- Wiranata, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kota Baru Kalimantan Selatan. *Jurnal Kindai*, 17(2), 142-152.
- Wiryawan, T. W., Risqon, R., & Nyimas, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59 - 78. doi:<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>