



Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut

Muh Alif Nurrohman¹; Tinneke Hermina²; Hilman Rismanto³

Universitas Garut

24023119013@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai motivasi, kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Selain itu, fokus penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja ASN. Metode penelitian yang diterapkan mencakup pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan metode verifikatif menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang dirancang dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan perangkat statistik SMART-PLS Versi 3. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu pendekatan teknik sensus. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, aspek-aspek terkait motivasi, kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut berada pada kategori baik dan sangat baik. Hasil analisis SEM-PLS pada penelitian ini menghasilkan bahwa baik itu motivasi ataupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja ASN, dan Sekretariat DPRD Kabupaten Garut

Abstract

The purpose of this study was to gain a comprehensive understanding of the motivation, competence and performance of the state civil apparatus of the Garut District DPRD Secretariat. In addition, the focus of this research is to examine the relationship between the influence between motivation and competence on ASN performance. The research method applied includes descriptive and verification approaches, with the verification method using SEM-PLS analysis techniques. Data were collected through observations, interviews and distributing questionnaires designed on a Likert scale, then analyzed using the SMART-PLS Version 3 statistical tool. The population and sample in this study were the state civil apparatus of the Garut District DPRD Secretariat, with a total sample size of 44 respondents. The sampling technique used is the census technique approach. The findings of this study indicate that in general, aspects related to motivation, competence and performance of the state civil apparatus of the Garut District DPRD Secretariat are in the good and very good categories. The results of the SEM-PLS analysis in this study indicate that both motivation and competence have a positive and significant effect on the performance of the state civil apparatus of the Garut District DPRD Secretariat.

Keywords: Motivation, Competence, ASN Performance, and Garut District DPRD Secretariat

1 Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memegang peranan kunci dalam struktur organisasi, aktif dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kegiatan yang ada dalamnya. Dalam era yang terus berkembang, setiap entitas diharapkan memiliki personel yang unggul dan terampil, menjadikan manajemen SDM penting untuk diimplementasikan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia melibatkan ketrampilan dan keahlian dalam mengatur interaksi dan peran individu-individu dalam tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas, bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi, bagi individu karyawan, dan juga untuk masyarakat secara keseluruhan. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sangat penting dalam menentukan kesuksesan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di zaman revolusi. Seorang Aparatur Sipil Negara harus mempertahankan netralitasnya dari pengaruh golongan dan partai politik serta menjauhi praktek-praktek diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mereka harus selalu memberikan pelayanan yang profesional, jujur, adil, dan merata dalam menjalankan tugas-tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Kinerja sebagai komitmen individu atau kelompok untuk melakukan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tugas yang ditugaskan dengan pencapaian hasil yang diharapkan. Prawirosentono (2015) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai cenderung optimal ketika mereka memiliki keterampilan yang unggul, motivasi untuk bekerja, menerima imbalan yang memadai, dan memiliki harapan untuk masa depan yang cerah. Untuk menjaga konsistensi kepuasan pegawai, organisasi harus secara terus-menerus memperhatikan lingkungan di sekitar pegawai, seperti interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja adalah motivasi. Manzoor (2016) menjelaskan bahwa motivasi individu dalam pekerjaan sangat memengaruhi tingkat kinerja yang bisa dicapai, sehingga motivasi merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil yang baik. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai termotivasi dengan baik, kinerja mereka cenderung optimal, memungkinkan organisasi mencapai sasaran yang ditetapkan. Dorongan untuk mencapai tujuan muncul ketika pegawai memiliki prioritas dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Pegawai yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut cenderung bekerja dengan lebih tekun, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Sutrisno, 2018).

Selain itu metode lain yang efektif dalam meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ini memungkinkan mereka untuk memahami tugas-tugas yang harus dilakukan dan alasan di baliknya, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, atau yang dikenal sebagai kompetensi. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan. Kompetensi adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Dengan kompetensi, pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja dan prestasi pegawai (Grant & Shandell, 2022). Pelatihan bertujuan untuk menyamakan tingkat kemampuan pegawai dengan kebutuhan posisi serta meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Garut merupakan salah satu institusi pemerintah setempat di bawah naungan Sekretaris Daerah, dengan tanggung jawab membantu DPRD dan secara administratif berada di bawah Bupati. Tugas utama Sekretariat DPRD meliputi

menyelenggarakan serta mendukung fungsi DPRD Kabupaten Garut, juga menyediakan dan mengkoordinasikan kehadiran tenaga ahli yang diperlukan. Namun, dalam realitasnya, mencapai kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai dengan rencana dan harapan bukanlah hal yang mudah, sebagaimana ditunjukkan oleh survei yang dilakukan oleh peneliti pada Sekretariat DPRD Kabupaten Garut yang menunjukkan kondisi yang belum optimal. Berdasarkan data yang dihimpun dari sekretariat DPRD Kabupaten Garut diketahui bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dari bulan Februari hingga April menunjukkan adanya fluktuasi. Pada bulan Februari, terdapat 13 ASN atau sekitar 29,55% yang memperoleh predikat kinerja Sangat Baik, sementara 27 ASN (61,36%) memperoleh predikat Baik, dan 4 ASN (9,09%) memperoleh predikat Cukup (Butuh Perbaikan). Namun, pada bulan Maret, jumlah ASN dengan predikat kinerja Sangat Baik menurun menjadi 10 ASN (22,73%), sedangkan predikat Baik tetap dominan dengan 24 ASN (54,55%), dan jumlah ASN dengan predikat Cukup meningkat signifikan menjadi 10 ASN (22,73%).

Berdasarkan evaluasi kinerja yang disajikan, sebagian besar ASN telah meraih penilaian Baik. Namun, situasi ini masih dianggap belum optimal karena tidak memenuhi sasaran yang diharapkan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, yaitu agar semua ASN mendapat predikat Sangat Baik. Sekretariat DPRD Kabupaten Garut membutuhkan kinerja ASN yang optimal untuk mencapai target instansi. Evaluasi terhadap motivasi dan kompetensi ASN sangat penting untuk memprediksi kinerja mereka. Melalui evaluasi ini, dapat diketahui apakah ASN merasa terbebani atau tidak dalam menjalankan tugas mereka. Dengan mengevaluasi motivasi dan kompetensi, juga dapat dinilai kredibilitas ASN untuk ditempatkan pada tugas tertentu yang sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut perlu ditinjau kembali untuk memastikan apakah sudah berjalan dengan baik dan optimal.

Berdasarkan hasil kuesioner pra penelitian mengenai motivasi pegawai ASN DPRD Sekretariat Garut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum maksimal dalam bekerja. Hal ini ditengarai oleh kurangnya motivasi dari lingkungan kerja mereka. Misalnya, 65% pegawai merasa bahwa mereka belum menerima penghargaan atas prestasi kerja yang diraih. Sebanyak 55% pegawai merasa belum tertantang untuk menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, 40% pegawai merasa belum tertantang untuk mencapai keunggulan dalam bekerja. Data ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dalam lingkungan kerja diperlukan untuk mendorong pegawai mencapai kinerja yang lebih optimal. Penghargaan atas prestasi, tantangan dalam pekerjaan, dan dukungan untuk menghadapi risiko merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Selain itu berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian kompetensi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut menunjukkan bahwa sebanyak 65% pegawai belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai masih cenderung terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebanyak 50% pegawai belum menguasai tugas yang diberikan oleh atasan atau instansi, yang berarti masih ada pegawai yang belum memahami tugas mereka sepenuhnya. Selain itu, sebanyak 40% pegawai belum memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan komputer dan perlu mengikuti pelatihan dasar pengoperasian komputer agar lebih cepat dan efisien. Berdasarkan observasi peneliti, beberapa permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut mencakup kurangnya keterampilan dalam melakukan tugas, ketidaktepatan dalam mencapai target pekerjaan, kurangnya disiplin, dan kurangnya optimalitas dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan paparan permasalahan mengenai kinerja pegawai yang didorong oleh kurang optimalnya motivasi dan keterampilan, maka peneliti tertarik untuk menginvestigasi lebih lanjut hubungan antara motivasi dan kompetensi dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai, sebagai dasar untuk menyusun penelitian dengan judul, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.". Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan aspek terkait

motivasi, keterampilan dan kinerja juga menguji keterkaitan hubungan antara motivasi dan keterampilan pada kinerja.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi

Motivasi dalam konteks organisasi adalah dorongan yang menghasilkan tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kebutuhan individual dan dikendalikan oleh manajemen. Menurut Hamzah (2019), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang sedang bekerja untuk menghasilkan perubahan dalam perilaku seseorang, sering kali dengan faktor-faktor pendukung tertentu. Afandi (2021) menyatakan bahwa motivasi melibatkan dorongan kebutuhan internal yang perlu dipenuhi agar individu dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dan mencapai tujuan serta motif mereka. Manzoor (2016) menekankan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dalam konteks pekerjaan mereka. David (2015) menyatakan bahwa motivasi dipicu oleh keinginan untuk mencapai prestasi, kebutuhan akan interaksi sosial, dan keinginan untuk memiliki pengaruh

2.2 Kompetensi

Dasar dari konsep kompetensi dimulai dengan mengidentifikasi, memperoleh, dan meningkatkan kemampuan individu agar dapat mencapai kinerja yang istimewa. Individu memainkan peran sentral sebagai pelaku di dalam struktur organisasi. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu yang terlibat di dalamnya. Menurut Sedarmayanti (2019), konsep kompetensi dapat diterangkan sebagai kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi baru di lingkungan kerja. Ini melibatkan berbagai aspek seperti perencanaan pekerjaan, inovasi, penyelesaian tugas rutin, dan kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja, manajer, dan pelanggan secara efektif. Sementara menurut Rahmat (2019), kompetensi adalah sifat seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam situasi kerja tertentu. Ini dianggap sebagai karakteristik dasar karena merupakan bagian yang melekat pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi berbagai situasi pekerjaan. Menurut Winanti (2016) mengemukakan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh tiga faktor utama yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap perilaku (*attitude*)

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut kamus Bahasa Indonesia, merujuk pada pencapaian atau prestasi yang ditunjukkan seseorang. Pada dasarnya, kinerja menggambarkan bagaimana seseorang menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019). Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diinginkan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugasnya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan. Kinerja di dalam konteks organisasi menjadi indikator keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nabawi (2021), terdapat beberapa parameter yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, termasuk pemahaman akan tupoksi, kemampuan inovasi, kecepatan kerja menyelesaikan tugas, ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan kemampuan untuk bekerja sama.

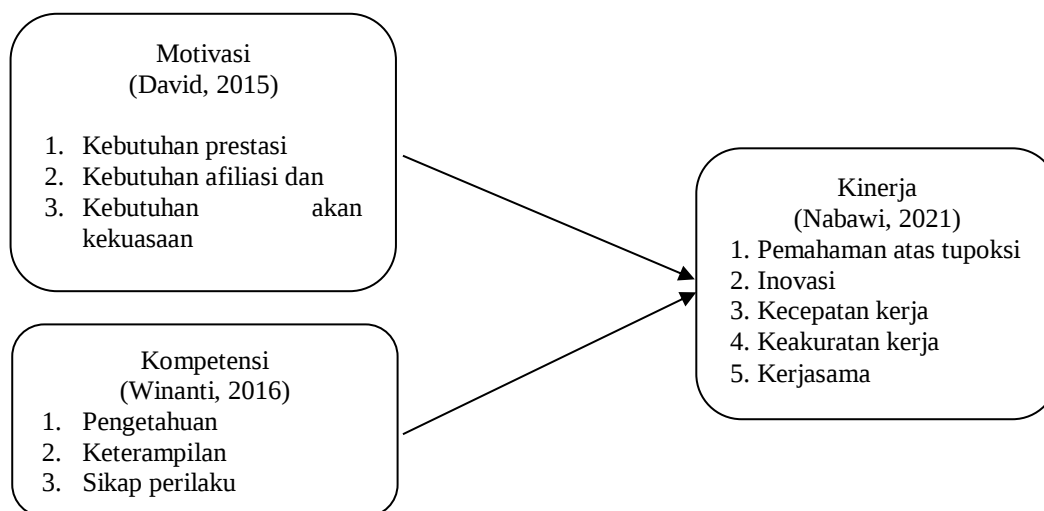
Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, bekerja lebih keras, dan lebih efisien karena mereka memiliki keinginan kuat untuk sukses. Mereka juga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik, merasa lebih puas, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi dapat mengurangi tingkat absen dan turnover, serta mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, pegawai yang tidak merasa dihargai atau tertantang cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi melalui penghargaan, tantangan, dan dukungan di lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Nurwahyuni dan Mas'ud, 2020).

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kompetensi juga memungkinkan pegawai untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka dengan lebih baik, membuat keputusan yang lebih tepat, dan berinovasi. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai dapat memahami dan melaksanakan tugas-tugas mereka dengan benar, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja (Sutanti et al., 2022). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1: Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Garut

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Garut.

3 Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang mencakup metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif dimanfaatkan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai motivasi, keterampilan dan kinerja. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji

hubungan antara motivasi dan keterampilan terhadap kinerja. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan penyebaran Kuesioner kepada pegawai ASN DPRD Kabupaten Garut. Di samping itu, data sekunder diperoleh melalui telaah literatur, termasuk buku, artikel jurnal, dan laporan terkait. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel ang berjumlah 44 orang. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

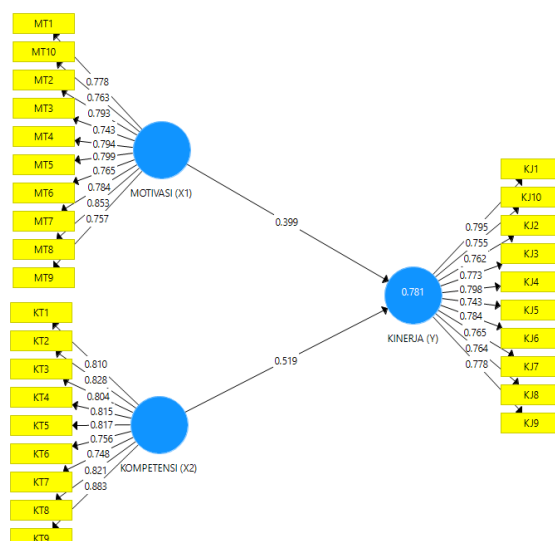
4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Secara umum, gambaran motivasi berada pada kategori baik. Artinya mayoritas ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu gambaran mengenai kompetensi, secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Artinya mayoritas ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Dengan kata lain, mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kmeudian terkait kinerja secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Artinya mayoritas ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki pencapaian yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

4.2 Hasil Analisis Verifikatif

4.2.1 Outer model

Di dalam analisis model luar, beberapa pengujian dilakukan, termasuk uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan reliabilitas. Pertama, validitas konvergen dievaluasi dengan memeriksa faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap indikator. Menurut Ghazali & Latan (2020), nilai faktor pemuatan yang melebihi 0,70 menandakan kevalidan indikator tersebut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa semua faktor pemuatan dari indikator yang digunakan dalam penelitian ini melebihi ambang batas 0,70, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.



Gambar 2: Hasil Outer Loading

Berikutnya, validitas diskriminan dievaluasi melalui analisis *cross-loading*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel laten mereka masing-masing memiliki nilai *cross-loading* yang melebihi 0,70. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan

dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai untuk mengukur variabelnya secara spesifik. Selanjutnya, reliabilitas diukur dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari semua variabel yang diselidiki. Semua nilai yang ditemukan melebihi 0,70, menandakan bahwa semua konstruk yang dianalisis dapat diandalkan (*reliable*) dalam pengukuran mereka.

4.2.2 Analisis Inner Model

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai R square sebesar 0 sebesar 0.781 artinya kemampuan motivasi dan keterampilan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai ASN DPRD Garut adalah sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel laten eksogen lainnya yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Dengan nilai *R square* yang melebihi 0,75, penelitian ini dapat dikatakan memiliki model yang kuat (Ghozali & Latan, 2020). Selanjutnya, dalam indeks kesesuaian yang dinormalkan, kualitas model penelitian dianggap baik jika mendekati nilai 1. Dalam penelitian ini, nilai NFI sebesar 0,551 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang sedang, karena melebihi ambang batas 0,33 seperti yang dijelaskan oleh Duryadi (Duryadi, 2021).

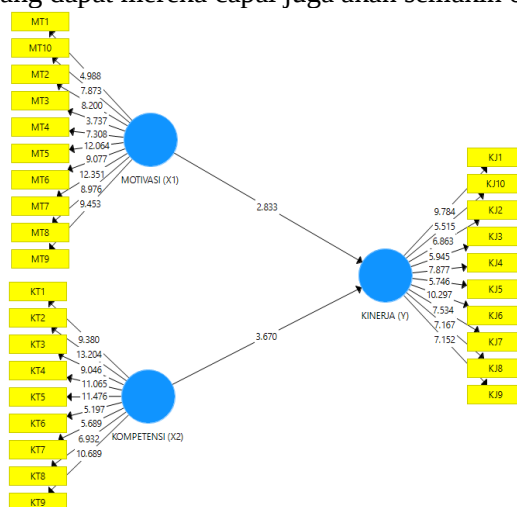
Pengujian Hipotesis

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.399	2.833	0.005	H1 Diterima
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0.519	3.670	0.000	H1 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Dari hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 1, dapat dilihat bahwa motivasi dan keterampilan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai ASN DPRD Garut, yang tercermin dari nilai original sampel yang positif. Selain itu, nilai *P-value* yang tercatat adalah 0.000 dan 0.005 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari 0.05, sehingga H1 dan H2 diterima sementara H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja. Kesimpulannya motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk lebih tekun dan terfokus dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Demikian pula, dengan meningkatnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh ASN, kinerja yang dapat mereka capai juga akan semakin optimal.



Gambar 3: Hasil Bootstrapping

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh para ASN, semakin tinggi juga kinerja yang dapat mereka capai. Pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Artinya, perubahan dalam motivasi akan berdampak secara nyata pada kinerja pegawai.

Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dapat dipengaruhi oleh berbagai indikator yang ada dalam dimensi motivasi, yang mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut akan mampu meningkat ketika para ASN merasa didorong oleh kebutuhan untuk mencapai prestasi, sehingga mereka akan cenderung bekerja lebih keras dan fokus untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut akan mampu meningkat ketika para ASN memiliki semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan. Semangat kerja yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan fokus, serta memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, kinerja juga akan meningkat ketika para ASN bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi mereka di tempat kerja. Sikap proaktif ini menunjukkan kesediaan mereka untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan mencari peluang untuk berkembang dalam karier mereka. Terakhir, kinerja ASN juga akan meningkat ketika mereka memiliki minat untuk selalu belajar dari keputusan yang diambil.

Selain itu ketika para ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki motivasi terhadap kebutuhan akan afiliasi, kinerja mereka akan semakin optimal. Menjalinkan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Kolaborasi yang baik antar rekan kerja akan memperkuat kerjasama tim, meningkatkan komunikasi, dan memfasilitasi pertukaran ide, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Nugroho & Kiranti, 2017). Selain itu, mengutamakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja akan menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana para ASN merasa didukung dan dihargai oleh tim mereka. Dengan demikian, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, kebutuhan akan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari menunjukkan pentingnya kolaborasi dan dukungan antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketika para ASN merasa dapat bergantung satu sama lain dalam menjalankan pekerjaan, mereka akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Terakhir, membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan menunjukkan pentingnya kerjasama tim dalam mengatasi tantangan dan menyelesaikan masalah yang muncul.

Kemudian, kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut akan mengalami peningkatan ketika mereka memiliki motivasi dalam diri untuk mendapatkan kekuasaan. Mendapatkan pengakuan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Ketika para ASN merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik. Pengakuan ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja individu maupun tim secara keseluruhan (Badrun, 2021). Oleh karena itu, motivasi terhadap kebutuhan akan kekuasaan dapat memberikan dorongan tambahan bagi para ASN untuk meningkatkan kinerja mereka di Sekretariat DPRD Kabupaten Garut.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurwahyuni dan Mas'ud, (2020) yang menyatakan motivasi memiliki kontribusi besar terhadap kinerja karena memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang

merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dorongan ini memacu individu untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berusaha untuk mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian ini juga mengkonfirmasi hasil temuan Zulfikar et al., (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan konsistensi dan ketekunan individu dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih mungkin untuk tetap gigih dan tidak menyerah ketika menghadapi kesulitan. Mereka akan mencari solusi kreatif, mengatasi hambatan, dan terus berusaha untuk mencapai tujuan mereka meskipun menghadapi kendala. Penelitian oleh Nasrul et al., (2018) menyatakan bahwa seseorang merasa termotivasi dan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih bahagia secara keseluruhan. Hal ini karena mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai pekerjaan mereka, serta merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka

4.3.2 Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkannya. Dengan kata lain, semakin unggul kompetensi yang dimiliki oleh ASN maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh ASN secara langsung berdampak pada efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut dapat dipengaruhi oleh berbagai indikator yang ada dalam dimensi kompetensi, yang mencakup knowledge, skill dan attitude. Pengetahuan mencakup pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki ASN terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan praktis yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan sikap mencakup sikap mental dan emosional yang memengaruhi cara ASN bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut akan mampu meningkat ketika para ASN ketika mereka memiliki pengetahuan yang baik terkait tugas-tugas yang mereka lakukan. Ketika mereka memiliki pengetahuan yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka akan lebih mampu menangani tugas-tugas dengan efisien dan efektif (Nurhayati, 2019). Selain itu, kemampuan mereka dalam memecahkan masalah akan membantu mereka mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya, pengetahuan yang mereka miliki juga dapat membantu dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain itu, ketika para ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki keterampilan yang baik terkait tugas-tugas yang mereka jalankan, kinerja mereka cenderung menjadi lebih optimal. Keterampilan dalam mengoperasikan komputer dan laptop dengan baik akan membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan penggunaan teknologi dengan efisien. Selain itu, keterampilan dalam mengelola berbagai tugas yang berbeda akan memungkinkan mereka untuk mengatur waktu dan sumber daya dengan lebih efektif, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja juga penting, karena hal ini akan memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan efisien dalam menghadapi perubahan atau tantangan yang mungkin timbul dalam pekerjaan mereka.

Kemudian ketika para ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan mereka, kinerja mereka cenderung mengalami peningkatan. Kecakapan yang baik dalam bekerja mencerminkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, kesiapan mereka untuk mematuhi nilai dan norma yang berlaku menunjukkan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai ASN. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaan juga penting, karena hal ini memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan dan perubahan dengan fleksibilitas dan ketekunan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutanti et al., (2022) yang menyatakan kompetensi yang kuat pada pegawai tidak hanya memberikan mereka pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga membentuk sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini juga mengkonfirmasi hasil temuan Sugianto dan Firman, (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan teknis, seperti mengoperasikan perangkat lunak khusus atau menggunakan peralatan tertentu, memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan akurat. dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Penelitian oleh Puspita (2011) mengatakan bahwa keterampilan individu tidak hanya memengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga memainkan peran dalam efisiensi kerja. Seorang individu dengan keterampilan yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih efisien daripada yang tidak. Mereka juga lebih mungkin untuk menemukan solusi yang kreatif dan efektif untuk masalah yang muncul.

5 Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan ringkasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa situasi mengenai motivasi, keterampilan dan kinerja pegawai ASN DPRD Garut dinilai positif. Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh para ASN, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Kemudian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. Artinya semakin unggul kompetensi yang dimiliki oleh ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai.

5.2 Saran

Adapun beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Garut terkait motivasi adalah dengan meningkatkan dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil peran kepemimpinan dalam proyek atau tim tertentu, sehingga hal ini akan memperkuat rasa tanggung jawab dan otonomi mereka. Kedua, program pelatihan atau workshop yang difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dapat membantu pegawai mengasah kemampuan mereka. Selanjutnya, adalah dengan memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja yang baik atau berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Terlebihnya Sekretariat DPRD Kabupaten Garut hanya perlu untuk mempertahankan dan terus meningkatkan aspek aspek yang terdapat pada indikator masing masing variabel, karena berdasarkan hasil analisis dekriptif, hampir semua indikator sudah berada pada kategori sangat baik.

Pada penelitian ini, terdapat keterbatasan, yaitu fokus hanya pada kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Garut, sehingga jumlah sampel penelitian ini terbatas. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode analisis lain seperti SEM-AMOS dengan melibatkan seluruh ASN di Kabupaten Garut dan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga nantinya dapat ditemukan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian selanjutnya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyatakan apresiasi dan terima kasih kepada Ibu Tinneke yang telah menjadi dosen pembimbing utama, serta kepada Bapak Hilman yang telah menjadi dosen pembimbing pendamping.

Penghargaan khusus diberikan kepada mereka karena kesabaran dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penyusunan artikel ini. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada anggota keluarga, saudara-saudara, serta kepada pihak ASN DPRD Garut atas izin dan dukungan yang mereka berikan dalam pelaksanaan penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis Edisi 1* (1st Ed.). ANDI.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alamsyah, A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(2), 86–98. <https://doi.org/10.52434/Jp.V14i2.36>
- Amellya, A., Fitriyanti, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Mbia*, 21(1), 98–110. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V21i1.1667>
- Arikunto, D. S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- B Uno, H. (2019). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* (2nd Ed.) (Vol. 0). Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/2235/3930>
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen* (Cetakan Pe). PT Grasindo.
- Joseph F Hair, J., M., G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc., 165.
- Kasmir. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Edisi Ke 5). Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, D. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Q.-A. (2016). Impact Of Employees Motivation On Organizational Effectiveness. *Business Management And Strategy*, 3(1). <https://doi.org/10.5296/Bms.V3i1.904>
- McClelland, D. (2012). *Human Motivation*. New York :Cambridge University Press.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Nasrul, M., Alam, S., & Djalante, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 15(1), 132–137.
- Prawirosentono, S. (2015). *Manajemen Strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi ; Strategic Management & Corporate Decision Making*. Bumi Aksara.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 87–96.
- Rahmat, S. . (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.

- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. 1(1), 1–16.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek* (Edisi Ke 7). Pt Rajagrafindo.
- Sedarmayanti, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan 24). Alfabeta.
- Syafri, M., Marhalinda, M., & Moeins, A. (2022). *The Role Of Competence And Motivation In Improving Employee Performance*. 4(2), 200–209.
- Wahyuni, T. (2018). Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat Terhadap Mpkp Di RS Puri Cinere Jakarta. *Yume: Journal Of Management*, 1(3).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-1)*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Winanti, M. . (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249–267.