

# PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT KABUPATEN PONOROGO

Fitri Eko Yuliana <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

Suprayitno <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> fitriekoyuliana@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of achievement motivation and competence on the performance of the Government Internal Oversight Apparatus (APIP) in the Ponorogo Regency Inspectorate. This research uses a quantitative approach. Sampling in this study used a sampling technique using saturated sampling, where all employees at the Inspectorate of Ponorogo Regency, amounting to 40 employees, were subjected to this study. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis techniques using classical assumption test techniques, path analysis, hypothesis testing, F test and coefficient of determination test. From the results of the regression calculations performed, the results showed that based on multiple linear regression calculations showed achievement motivation and competence affected the performance of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) in the Ponorogo Regency Inspectorate and while based on the t test showed that achievement motivation had no significant effect on performance and competence has a significant effect on the performance of the Government Internal Oversight Apparatus (APIP) in the Ponorogo Regency Inspectorate.*

**Keywords:** *Achievement Motivation, Competence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi, memiliki banyak komponen yang melandasi di antaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Menurut Robbins (Sopiah, 2017: 2) mengatakan, bahwa: "Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan."

Dalam lingkup Pemerintahan organisasi salah satunya merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), SKPD sendiri merupakan perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah Pasal 120 UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama pun demikian dengan SKPD yang juga merupakan salah satu bentuk dari SKPD itu sendiri, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan profesional dari aparat pemerintahan yang bersangkutan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Moerheriono dalam Abdullah (2014: 151) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 100) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu yang harus diselesaikan, dimana penyelesaiannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu penempatan personil yang tepat agar pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

Kinerja harus ditunjang dengan peningkatan kapasitas SDM, peningkatan SDM di semua lini sangat diperlukan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Ponorogo dalam menghadapi perubahan sistem pengelolaan. Konsekuensi dari tuntutan perubahan tersebut, penyiapan SDM APIP di semua linipun harus mampu memposisikan diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan agar dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh terhadap deskripsi pekerjaan atau tugas dan fungsi Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

Kinerja APIP sangat dipengaruhi oleh kompetensi SDM APIP itu sendiri, faktanya kinerja aparat Inspektorat Kabupaten Ponorogo kurang optimal, hal tersebut disebabkan adanya mutasi antar satuan kerja pada Kabupaten Ponorogo menyebabkan aparat yang berpengalaman tergantikan oleh yang tak berpengalaman. Sebagaimana auditor internal pada umumnya, aparat inspektorat termasuk di Kabupaten Ponorogo berada di bawah pengaruh pihak penentu kebijakan.

Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan secara efektif perlu diketahui, informasi tentang kompetensi digunakan dalam mendefinisikan persyaratan kerja untuk seleksi, penempatan, penentuan jalur karir, promosi, perencanaan desain organisasi, penentuan kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan evaluasi pekerjaan (Sedarmayanti, 2007: 211).

Kompetensi menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Pernyataan standar umum pertama SPKN adalah: “Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”. Dengan pernyataan standar pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab

untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi memadai.

Penelitian yang dilakukan Pakpahan (2012), Hestisani, Bagia dan Suwendra (2014) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Stefanus (2015) dan Priyanto (2016) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk berbuat lebih dari dalam diri terutama untuk memperoleh prestasi yang terbaik.

Kemudian untuk penelitian terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja Auditor Internal Pemerintah yang dilakukan oleh Ulfah dan Astuti (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi auditor memberikan dampak bagi peningkatan kinerja auditor pemerintah. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa perbaikan kompetensi auditor dapat meningkatkan kinerja auditor pemerintah.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015), Iswahyu (2015) dan Sriwidodo (2010) dan Rande (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Suhaji (2014), Salju, Rismawati dan Bachtiar (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia harus didayagunakan seoptimal mungkin sehingga mampu berkinerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Secara khusus ada beberapa hal penting yang mendasari penelitian ini pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo: (1) Bahwa kinerja Inspektorat secara individu maupun organisasi masih sangat perlu ditingkatkan agar tujuan Inspektorat dapat tercapai; (2) Yang mendasari pentingnya analisis pengaruh unsur motivasi terhadap peningkatan kinerja Inspektorat dikaji melalui penelitian ini adalah bahwa banyak APIP yang belum berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkenaan dengan tingkah laku yang bertentangan dengan peraturan kepegawaian yang menimbulkan berbagai hambatan; (3) Kompetensi merupakan faktor penting yang menjadi dasar kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan aktivitas hingga tercapainya tujuan, kompetensi yang dimiliki APIP belum memadai dalam pencapaian tujuan Inspektorat. Sehubungan dengan uraian di atas maka permasalahan kinerja Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo layak untuk dicari penyebabnya. Berbagai penelitian yang mengupas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menunjukkan hasil yang berbeda juga menjadikan alasan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi berprestasi, terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk menganalisis kompetensi terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

*Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi, Armstrong dan Baron dalam Abdullah (2014: 3).

### Motivasi Berprestasi

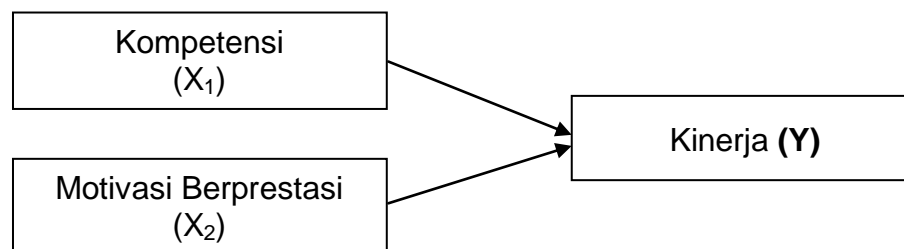
Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai suatu prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson yang dikutip oleh Mangkunegara (2011: 103), mengemukakan bahwa "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*" (seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji)..

### Kompetensi

Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan secara efektif perlu diketahui, informasi tentang kompetensi digunakan dalam mendefinisikan persyaratan kerja untuk seleksi, penempatan, penentuan jalur karir, promosi, perencanaan desain organisasi, penentuan kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan evaluasi pekerjaan Mc Clleland dalam Sedarmayanti (2011: 26).

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah melihat pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Kerangka pemikiran digunakan untuk mempermudah arah penelitian agar sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan hasil kuesioner dari APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka pemikiran**

Kerangka Pemikiran dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi berprestasi ( $X_2$ ).

2. Variabel terikat (dependen)  
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Karena sifatnya yang sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul (Sugiyono, 2012: 64).

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Motivasi memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai suatu prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson yang dikutip oleh Mangkunegara (2011: 103). Pengalaman menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang buruk akan berpengaruh buruk pada kinerja pegawai maupun sebaliknya. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian Anjani (2012), Pakpahan (2012) dan Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014) yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2014: 46) kompetensi adalah "karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja". Kompetensi yang diartikan sebagai "pengetahuan atau keterampilan individu". Pengalaman menunjukkan bahwa kompetensi yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sriwidodo (2010), Ataunur dan Ariyanto (2015), Iswahyu (2015) dan Ulfah, Astuti (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_2$  : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Ponorogo dengan alamat jalan Aloon-aloon Utara Nomor 9 Gedung Graha Krida Praja Lantai VI. Alasan penulis memilih lokasi pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo adalah karena diperolehnya ijin penelitian dan kemudahan pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

#### **Populasi dan Sampel**

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari data obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2012: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh APIP pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang

berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 80).

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian ini akan mudah diukur, definisi operasional dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Indikator dari variabel tersebut adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu (Dharma dalam Abdullah, 2014: 145).
2. Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini adalah dorongan/kebutuhan dari dalam diri personil APIP yang dapat mempengaruhi APIP dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator dari variabel tersebut adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan (Mc. Clelland dalam Hamzah, 2013: 9).
3. Kompetensi dalam penelitian ini merupakan pengetahuan dan keterampilan APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang berpengaruh terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi hasil kerja APIP. Indikator dari variabel tersebut adalah pengetahuan dan keterampilan (Spencer dalam Sudarmanto, 2014: 46).

### **Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak pendapat dan lain-lain (Suharsimi Arikunto, 2013: 172). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa jawaban kuesioner para responden mengenai lingkungan kerja, tunjangan perbaikan penghasilan, kepuasan kerja dan kinerja.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua, biasanya diperoleh melalui instansi yang bergerak di bidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lain-lain (Suharsimi Arikunto, 2013: 172). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai profil instansi Inspektorat Kabupaten Ponorogo dan sumber sekunder lainnya seperti jurnal yang mendukung penelitian.

### **Jenis data**

#### **1. Data kualitatif**

Data kualitatif adalah data bukan angka. Data kualitatif yang diperlukan adalah data persepsi responden tentang lingkungan kerja, tunjangan perbaikan penghasilan, kepuasan kerja dan kinerja. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert.

#### **2. Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah skor jawaban responden.

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh suatu data yang akan diteliti. Selanjutnya apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan gabungan keduanya. Pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data berkualitas, pengujian alat ukur (instrumen) amat penting dilakukan. Sebelum dilakukan analisis data, data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen motivasi berprestasi ( $X_1$ ) sebanyak 6 butir pernyataan, kompetensi ( $X_2$ ) sebanyak 4 butir pernyataan dan kinerja ( $Y$ ) sebanyak 6 butir pernyataan, melalui uji korelasi *Pearson* menunjukkan semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan *p-value* ( $0,000$ )  $< 0,05$ .

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja dinyatakan reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbachs Alpha* ( $0,854$ ;  $0,784$ ;  $0,877$ )  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini lolos dalam uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas, sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	<i>Tolerance</i> ( $0,700$ ; $0,700$ ) $> 0,10$	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	VIF ( $1,428$ ; $1,428$ ) $< 0,10$	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>Asymp. Sig.</i> ( $0,423$ ) $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>Sig.</i> ( $0,776$ ; $0,604$ ) $> 0,05$ <i>Asymp. Sig.</i> $0,133 > 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknis analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147). Analisis ini menggunakan data dokumen yang diperoleh dari responden meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan usia yang kemudian dianalisis secara deskriptif, serta analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi**

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0	6	24	10	155	3,87
2	Saya mempunyai keinginan besar untuk dapat berhasil menyelesaikan tugas	0	0	4	23	13	161	4,02
3	Saya ingin diterima di lingkungan kerja saya dengan baik	0	0	5	18	17	172	4,30
4	Saya bersedia saling membantu dengan rekan kerja saya	0	0	3	23	14	171	4,27
5	Saya ingin karir saya terus meningkat sesuai dengan formasi kinerja saya	0	0	1	17	22	181	4,5
6	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja saya agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi	0	0	1	27	12	171	4,27
Rata-rata								4,20

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Rata-rata tertinggi adalah (4,30) pada kuesioner saya ingin diterima di lingkungan kerja saya dengan baik. Rata-rata terendah adalah (3,87) pada kuesioner saya sanggup melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Rata-rata variabel motivasi berprestasi diperoleh (4,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi AP/IP Inspektorat Kabupaten Ponorogo dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan dalam kategori baik.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi**

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Penempatan saya di posisi sekarang sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya	0	0	6	30	4	146	3,65
2	Tugas-tugas yang saya laksanakan sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0	0	9	22	9	160	4
3	Penugasaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan keterampilan teknis yang saya miliki	0	0	10	24	6	156	3,9
4	Untuk menunjang tugas-tugas pekerjaan saya, saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan	0	0	9	22	9	160	4
Rata-rata								3,88

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Rata-rata tertinggi adalah (4,00) pada kuesioner tugas-tugas yang saya laksanakan sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki dan untuk menunjang tugas-tugas pekerjaan saya, saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Rata-rata



terendah adalah (3,65) pada kuesioner penempatan saya di posisi sekarang sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya. Rata-rata variabel kompetensi diperoleh (3,88) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo dengan indikator pengetahuan dan keterampilan dalam kategori cukup baik.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu berusaha dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan berdasarkan tupoksi	0	0	4	31	5	161	4,02
2	Saya bekerja sesuai dengan periode waktu pelaksanaan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang berlaku	0	0	3	29	8	165	4,12
3	Saya selalu memperhatikan keakuratan / kebenaran dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	7	26	7	162	4,05
4	Saya selalu terbuka untuk menerima masukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	6	23	11	165	4,12
5	Saya melaksanakan tugas setiap hari sesuai dengan jam kerja yang berlaku	0	0	4	26	10	166	4,15
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0	4	19	17	173	4,32
Rata-rata								4,13

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Rata-rata tertinggi adalah (4,32) pada kuesioner saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Rata-rata terendah adalah (4,02) pada kuesioner saya selalu berusaha dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan berdasarkan tupoksi. Rata-rata variabel kompetensi diperoleh (4,13) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam kategori baik.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = motivasi berprestasi

X<sub>2</sub> = kompetensi

ε = merupakan variabel pengganggu.

α = konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = koefisien regresi

Perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	5,383	1,669	0,104
Motivasi Berprestasi	0,361	2,568	0,014
Kompetensi	0,635	3,311	0,002

F 1,974; Sig. 0,000; Adjusted R<sup>2</sup> 0,482  
Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil Regresi berganda tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,383 + 0,361 X_1 + 0,635 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Konstanta (a) = 5,383 berarti apabila variabel bebas (motivasi berprestasi dan kompetensi) > 0 berarti kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo adalah positif.

b<sub>1</sub> = 0,361 bertanda positif, berarti variabel motivasi berprestasi meningkat maka kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel kompetensi dianggap tetap.

b<sub>2</sub> = 0,635 bertanda positif, berarti variabel kompetensi meningkat maka kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi berprestasi dianggap tetap.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (motivasi berprestasi) dan kompetensi secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho:  $\beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen (motivasi berprestasi, kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Ha:  $\beta \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan variabel independen (motivasi berprestasi, kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%

c. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila probabilitas *value*  $\geq 0,05$

Ho ditolak apabila probabilitas *value*  $< 0,05$

d. Kesimpulan

Apabila probabilitas *value*  $\geq 0,05$  maka Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen (motivasi berprestasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Apabila probabilitas *value*  $< 0,05$  maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen (motivasi berprestasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

## Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen (motivasi berprestasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung 19,174 dengan *p value* 0,000 sehingga  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (motivasi berprestasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted  $R^2$* .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (*adjusted  $R^2$* ) sebesar 0,482 artinya besarnya pengaruh variabel motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

1. Motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung}$  5,383 dengan *p value* 0,14  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_1$  yang menyatakan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo tidak terbukti. Hasil penelitian ini mendukung Stefanus (2015) dan Priyanto (2016) bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan dapat dilihat pada analisis deskriptif variabel motivasi berprestasi, rata-rata responden

memilih indikator Motivasi Berprestasi yang paling tinggi adalah “saya ingin diterima dengan baik di lingkungan kerja saya” dengan nilai rata-rata sebesar (4,30) dan (3,87) pada kuesioner “saya sanggup melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator motivasi berprestasi tertinggi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Berbeda halnya jika indikator yang dipilih responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada kuesioner “saya sanggup melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab”, maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Inspektorat Kabupaten Ponorogo telah senantiasa meningkatkan motivasi berprestasi terhadap karyawan Inspektorat Kabupaten Ponorogo, tetapi usaha yang dilakukan belum dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan Inspektorat Kabupaten Ponorogo sehingga Kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo semakin meningkat. Motivasi berprestasi menurut Mc. Clelland (1987) dalam Rivai (2009: 840) “Kebutuhan manusia yang berkaitan dengan motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi”. Dalam arti motivasi berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga atas dasar penelitian yang telah dilakukan penulis, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten

Ponorogo sehingga Inspektorat masih perlu meningkatkan motivasi berprestasi karyawan Inspektorat untuk meningkatkan kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo menjadi jauh lebih baik dengan metode langsung seperti pujian, penghargaan, bonus dan peningkatan kedudukan terhadap prestasi yang telah diperoleh, maupun yang tidak langsung seperti meningkatkan kenyamanan tempat bekerja dan jaminan kenyamanan menjalankan pekerjaan sebagai APIP.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $t_{hitung}$  5,383 dengan  $p$  value  $0,02 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_2$  yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo terbukti. Hasil penelitian ini mendukung Ulfah dan Astuti (2018) dan Rande (2016) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan secara efektif perlu diketahui, informasi tentang kompetensi digunakan dalam mendefinisikan persyaratan kerja untuk seleksi, penempatan, penentuan jalur karir, promosi, perencanaan desain organisasi, penentuan kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan evaluasi pekerjaan (Sedarmayanti, 2007: 211).

Kompetensi yang dimiliki karyawan Inspektorat Kabupaten sudah baik namun masih perlu ditingkatkan karena kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo, sehingga dengan semakin meningkatnya kompetensi akan semakin meningkat pula kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu berhasil dikonfirmasi, kompetensi perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat variabel tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja sehingga perlunya meningkatkan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

## KESIMPULAN

Motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Peningkatan motivasi berprestasi tidak dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, namun tetap perlu dilakukan peningkatan motivasi berprestasi dengan formula yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja APIP Inspektorat Kabupaten Ponorogo, sehingga dengan meningkatkan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2008. *Seri Pedoman Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Ataunur, Ilman, dan Ariyanto, Eny. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK." *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol. 16, No. 2.
- Bambang. 2006. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai. Badan Pengawas Daerah Kabupaten Malang". Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Becker dan Green. 2008. *Ability, Oportunity and Distribution of Income. A Review of Becker and Mincer*, American Economist, No.4.
- Campbell, J.P dan Kerber, K.W., 2009. *Component Structure of a Measure of Job Facet Satisfaction: Stability Across Job Level. Educational and Psichology Measurement. Vol. 47, No. 3, 825-835.*
- Dharma, Agus. 2009. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H Donnelly Jr., 2007. *Organisasi, Perilaku, Struktur*, Proses. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hackman, J.R., dan Oldham, G.R., 2006. Development of Job Diagnostic Survey. *Journal pf Applied Psychology*. Vol. 60, 159-170.
- Hanafie. 2008. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dispenda Kota Malang". Tesis Magister Manajemen Universitas Widyagama. Malang.
- Hartatik, Iswahyu. 2015. "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang".
- Hasibuan, MSP., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Herzberg F., 2006. *Work And The Nature of man*, Cleveled, World Publishing.
- Hestiani, Hindria, Bagia, I Wayan, and Suwendra, I Wayan. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 2, 82-90.
- Iswahyu. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malang". Program Pasca Sarjana Universitas Widya Gama. Malang.
- Linawati dan Suhaji. 2014. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang.
- Luthans, Frened. 2008. *Organizational Behavior*, 4 Th, ed, Mc Graw-Hill Book Company, New York.
- Mangkunegara, A.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan pertama, Bandung: Rosda.
- Musjanif, 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa Zaenal. 2005. *Pengantar Stastistik Terapan untuk Ekonomi*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UII.
- Pakpahan, Maruji. 2012. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek". *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, Vol. 1, No. 2, 2012: 56-73. <http://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/287>.
- Priyanto, Muhamad Ridho. 2016. "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap." Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.

- Salju, Rismawati dan Bachtiar, Muhammad Dirga. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Equilibrium*, Vol. 04, No. 02. Juli 2014: 100-123.
- Sastropoetro. 2008. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi Keenam. Jakarta: Bina Aksara.
- Sriwidodo, Untung. 2010. "Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1, 112-121.
- Stefanus. 2015. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CU Nyai Anta Kabupaten Sekadau". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 4, 2015: 51-70. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/10901>.
- Sukonto, Bambang. 2009. "Pengaruh Faktor-faktor Individu dan Ilim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kota Malang". Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Taylor, James H., 2006. *Personal Administration, Evaluation and Executive Control*, Mc Graw Hill Book Company Inc, London.
- Ulfah, Uli Maria dan Lukiasuti, Fitri. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kinerja Auditor Internal Pemerintah dengan Etika Auditor sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kabupaten Tegal". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 11, No. 1, April 2018: 39-50. <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v11i1.7620>.
- Wibosono, Agus. 2007. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasuruan". Tesis Pasca Sarjana, Universitas Merdeka Malang.