**Journal of Management and Social Sciences**
**Volume. 3 Nomor. 4 Tahun 2024**
e-ISSN: 2963-5497; .p-ISSN:2963-5047, Hal 142-153
DOI:https://doi.org/10.55606/jimas.v3i4.1794
Available online at: https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas

# Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kebupaten Ciamis

**Ading Rahman Sukmara**[1] **Ade Pudiaman**[2] **Irma Bastaman**[3]
[1,2,3] Universitas Galuh, Indonesia
*Korespondensi Penulis : ading_rahman34@unigal.ac.id*

***Abstract*** *The purpose of the study was to determine and describe (1) the competence, motivation, and performance of employees of the Ciamis Regency Statistics Agency, (2) the influence of competence on employee performance at the Ciamis Regency Statistics Agency, (3) the influence of motivation on employee performance at the Ciamis Regency Statistics Agency, and (4) the influence of competence and motivation on employee performance at the Ciamis Regency Statistics Agency. With the formulation of the problem how the research objectives are formulated. The method used in this study is descriptive and verification research. Based on the results of the research and discussion, the following conclusions were obtained. The competence of BPS employees based on respondents is included in the good category, with the highest indicator being the attitude indicator with an average score of 144.33 or 78.01% (in the good category) while the lowest average score occurred in the knowledge indicator of 135 or 72.97% (in the good category). The results of data processing show that the competence of BPS employees has a positive effect on employee performance at the Ciamis Regency Statistics Agency. This means that if there is an increase in competence and motivation, it will be followed by an increase in employee performance. With competence and motivation that continue to increase, employee performance will increase further. The work motivation of BPS employees based on respondents is included in the good category, with the work motivation indicator being the indicator of the need for power with the highest average score of 148 or 80% in the good category while the lowest average score is in the indicator of the need for achievement of 145 or 78.70% in the good category. If presented as a whole, the respondents' responses to work motivation are 77.89% when compared to table 4.28. then it is in the 4th interval which means that the respondents' responses to employee performance are included in the good category. The results of data processing show that employee work motivation has a positive effect on employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. This means that if there is an increase in competence and motivation, it will be followed by an increase in employee performance. With increasing competence and motivation, employee performance will increase. Competence and motivation have a positive effect on employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. This means that if there is an increase in competence and motivation, it will be followed by an increase in employee performance. With increasing competence and motivation, employee performance will increase.*

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

**Abstrak** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan (1) kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai Badan Statistik Kabupaten Ciamis, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Statistik Kabupaten Ciamis, (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Statistik Kabupaten Ciamis, dan (4) pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Statistik Kabupaten Ciamis. Dengan rumusan masalah bagaimana tujuan penelitian itu dirumuskan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verivikatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut. Kompetensi pegawai BPS berdasarkan responden termasuk kategori baik, dengan indikator tertinggi yaitu indikator sikap dengan skor rata-rata sebesar 144.33 atau 78.01% (dalam kategori baik) sedangkan skor rata-rata terendah terjadi pada indikator pengetahuan sebesar 135 atau 72.97% (dalam kategori baik). Hasil pengolahan data diketahui bahwa kompetensi pegawai BPS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Motivasi kerja pegawai BPS berdasarkan responden termasuk kategori baik, dengan indikator motivasi kerja adalah indikator kebutuhan untuk kekuasaan dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 148 atau 80% dengan kategori baik sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berprestasi sebesar 145 atau 78.70% dengan kategori baik. Jika dipersentasikan secara keseluruhan tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar77.89% jika dibandingkan dengan tabel 4.28. maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap kinerja pegawai termasuk ke dalam katagori baik. Hasil pengolahan data diketahui bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat

Received Oktober 15,2024; Revised Oktober 30, 2024; Accepted: November 28, 2024; Published: November 30, 2024

Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

**Kata kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Pembangunan di segala bidang semakin membutuhkan tersedianya data statistik yang akuntabel dan terpercaya baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Untuk mewujudkan visi BPS sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua, diperlukan strategi yang jitu dan realistis dari dalam organsisasi BPS. Strategi tersebut seyogyanya menitikberatkan pada hal-hal yang dapat membuat insan BPS Kabupaten Ciamis berpikir dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai inti yang dianut BPS yaitu Profesional (kompeten, efektif, efisien, inovatif, sistemik), Integritas (dedikasi, disiplin, konsisten,terbuka, akuntabel) dan Amanah (terpercaya, jujur, tulus, adil). Core values BPS tersebut jika diterapkan secara terus menerus akan menjadi pondasi kokoh dan menjadikan BPS sebagai organisasi yang memiliki ciri-ciri sebagai *Good Governance* dan *Clean Government*.

Data statistik yang berkualitas sangat diperlukan oleh semua pihak sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi, membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan agar sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Data statistik yang dihasilkan BPS sering kali dimanfaatkan sebagai alat konfirmasi dan legitimasi terhadap penilaian program pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Berbagai tuntutan dari masyarakat terhadap ketersediaan data statistik yang beragam dan berkualitas semakin meningkat. Pengguna data senantiasa menginginkan ketersediaan data yang lebih cepat (faster), lebih murah (cheaper), lebih mudah diperoleh (easier), dan lebih berkualitas (better). Namun pada kenyataannya upaya BPS untuk menyajikan data yang lebih cepat (faster), lebih murah (cheaper), lebih mudah diperoleh (easier), dan lebih berkualitas (better) belum sepenuhnya dapat terpenuhi, karena kinerja organisasi belum sepenuhnya optimal yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Belum optimalnya kinerja organisasi BPS Kabupaten Ciamis terbukti dengan tidak terpenuhinya terget yang telah ditetapkan.

Berbagai upaya sistem pengembangan yang dilakukan BPS saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-ekonomi. Namun demikian semakin data dibutuhkan oleh semua kalangan, data BPS tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan pihak lainnya yang beranggapan bahwa data BPS tidak mencerminkan

keadaan yang sebenarnya. Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan.

Berbagai keinginan pemerintah, akademisi dan masyarakat terhadap data BPS yang lebih berkualitas, mengisyaratkan bahwa BPS harus bisa menyajikan data statistik yang dapat dipercaya, relevan (sesuai kebutuhan), dan tepat waktu. Dalam hal ini dapat dicapai melalui proses penataan kembali organisasi, memperbaiki mekanisme tata laksana penyediaan data statistik, serta menerapkan mekanisme kerja yang sistematis tanpa ada distorsi, yang didukung oleh SDM yang profesional dan teknologi informasi yang modern.

BPS Kabupaten Ciamis sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan wewenang yang besar terhadap penyediaan data statistik yang lengkap, akurat, relevan, uptudate dan berkesinambungan, dalam implementasinya, saat ini belum terwujud secara maksimal. Hal tersebut, nampak pada beberapa tahun belakang ini, penyediaan data statistik dihadapkan pada beberapa kendala. Hasil telaah dokumen pra penelitian terungkap beberapa kendala yang dihadapi BPS Kabupaten Ciamis , yaitu antara lain:

1. Terlambatnya pemasukan dokumen hasil pelaksanaan lapangan, sehingga mempengaruhi keterlambatan semua proses pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai BPS Kabupaten Ciamis.
2. Ketidak lengkapan isian kuesioner hasil pencacahan yang harus diolah, sehingga memperlambat proses entry data.
3. Ketidakkonsistenan antara isian kuesioner dan variabel yang dapat menyebabkan kesalahan dalam penghitungn statistik. (telaah dokumentasi)

Munculnya permasalahan-permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi. Kompetensi dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja BPS Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan kondisi yang terjadi saat ini, peneliti mengamati bahwa kinerja beberapa pegawai di BPS Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari output yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi, yaitu: tersedianya data dan informasi statistik makro yang lengkap, akurat, dan tepat waktu; tersedianya data dan informasi statistik yang lengkap, akurat, dan tepat waktu; meningkatkan hubungan dengan pengguna data; meningkatkan efektivitas dan efisiensi diseminasi data dan informasi statistik; dan meningkatkan kualitas pengolahan data dan informasi statistik, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Pengukuran Hasil Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ciamis**

**Semester I Tahun 2018**

| No. | Uraian Kegiatan | Target (%) | Realisasai (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Tersedianya data dan informasi statistik ekonomi yang lengkap, akurat dan tepat waktu | 85 | 65 |
| 2 | Tersedianya data dan informasi statistik sosial dan kesejahteraan rakyat yang lengkap, akurat, dan tepat waktu | 85 | 65 |
| 3 | Meningkatkan metodologi sensus survai serta pemasukan data | 90 | 70.50 |
| 4 | Meningkatkan dan mengembangkan analisis statistik | 90 | 67.50 |
| 5 | Meningkatkan efektivitas dan efisiensi diseminasi data dan informasi statistik | 100 | 94 |
| 6 | Meningkatkan hubungan dengan pengguna data | 80 | 65 |
| 7 | Meningkatkan kualitas pengolahan data dan informasi statistik | 100 | 85 |

Sumber: BPS Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa realisasi capaian kinerja BPS Kabupaten belum mencapai target yang telah ditetapkan. Keadaan ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya kinerja organisasi yang disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kurang memadainya kompetensi dan atau motivasi kerja pegawai. Salah satu fakta bahwa kompetensi pegawai BPS Kabupaten Ciamis belum memadai adalah masih minimnya pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional. Berikut disampaikan jumlah pegawai BPS Kabupaten Ciamis yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional.

**Tabel 2**

**Persentase Pegawai BPS Kabupaten Ciamis**

**Menurut Pendidikan dan Pelatihan Fungsional yang Pernah Diikuti**

| No. | Diklat Fungsional yang diikuti | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Statistisi | 28 | 75,68 |
| 2 | Pranata Komputer | 0 | 0 |
| 3 | Peneliti | 0 | 0 |
| 4 | Perencana | 0 | 0 |
| 5 | Kepegawaian | 0 | 0 |
| 6 | Kehumasan | 0 | 0 |
| 7 | Sedang mengikuti diklat | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8 | Belum mengikuti diklat | 9 | 24,32 |
| Jumlah | | 37 | 100 |

Sumber: BPS Kabupaten Ciamis

Berdasarkan informasi di atas menunjukkan bahwa beberapa pegawai BPS Kabupaten Ciamis masih memerlukan peningkatan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan fungsional yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja, sehingga dapat mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Disamping kompetensi, para ahli meyakini bahwa motivasi merupakan faktor yang harus direspon oleh organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Motivasi kerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal.

Permasalahan lain yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Beberapa pegawai tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, rendahnya pemamfaatan waktu jam kerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan rutin, serta terlambat masuk kantor dan atau pulang kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan merupakan indikasi rendahnya disiplin pegawai.

**Tabel 3**

**Persetase Kehadiran**

**Pegawai BPS Kabupaten Ciamis**

**Menurut Kualitas Kehadiran Bulan September 2018**

| No. | Tingkat Kehadiran | Persentase Kehadiran |
|---|---|---|
| 1 | Hadir terlambat | 13,05 |
| 2 | Pulang lebih awal | 1,06 |
| 3 | Tidak hadir | 2,10 |

Sumber: BPS Kabupaten Ciamis

Munculnya permasalahan ketidak disiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas kedinasan dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal pegawai. Faktor internal pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi, minat, dan kesalahan persepsi tentang posisi pegawai sebagai komponen utama dalam menunjang kinerja organisasi. Sedangkan faktor eksternal dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan langsung, sehingga membarikan ruang kepada sebagian pegawai untuk melanggar disiplin kerja dan atau lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.**

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif."Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan." (Arikunto, 1996: 9)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan mengambil objek penelitian Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.

Bersama dengan pendekatan kuantitatif peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu sebuah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu fenomena, kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi ($X_1$) dan motivasi ($X_2$) terhadap kinerja pegawai (Y).

Mengingat tujuan penelitian ini adalah mengukur pengaruh dari variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai, maka metode pengumpulan data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari seluruh populasi pegawai/staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Jl. R.A.A. Kusumahsubrata Komplek Perkantoran Kertasari Ciamis.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat StatistikKabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jumlah tanggapan responden terhadap variabel kompetensi dengan skor rata-rata tertinggi terjadi pada indikator sikap sebesar 144.33 atau 78.01% (dalam kategori baik) sedangkan skor terendah terjadi pada indikator pengetahuan sebesar 135 atau 72.97% (dalam kategori baik). Jika dipersentasikan secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kompetensi sebesar 78.97% jika dibandingkan dengan tabel 4.16. maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap kompetensi termasuk ke dalam katagori baik.

Tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah indikator kebutuhan untuk kekuasaan dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 148 atau 80% dengan kategori baik sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berprestasi sebesar 145 atau 78.70% dengan kategori baik. Jika dipersentasikan secara keseluruhan tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar77.89% jika dibandingkan dengan tabel 4.28. maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap kinerja pegawai termasuk ke dalam katagori baik.

Tanggapan responden tentang kinerja pegawai dengan skor tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja sebesar 147.66 atau 79.81% atau dalam kategori baik, sedangkan terendah terdapat pada indikator kemampuan komunikasi sebesar 139.6 atau 75.40% dengan kategori baik. Jika dipersentasikan secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai sebesar77.89% jika dibandingkan dengan tabel 4.40. maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap kinerja pegawai termasuk ke dalam katagori baik.

**Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi yang terus meningkat, maka kinerja pegawaiakan lebih meningkat.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

a) Kemampuan (kompetensi), yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mepermudah dalam melakukan pekerjaan.
e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono (2010:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu ( *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterian referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Moeheriono (2010:7), mengemukakan 5 manfaat dan keuntungan pengembangan sistem kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseoarang.
2. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekut karyawan yang baik dan handal.
3. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.
4. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi (reword) bagi karyawan berprestasi atau sebagai hukuman (punishment) bagi karyawan tidak berprestasi.
5. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk training need analysis atau TNA.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

**Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Sardiman (2010: 750) menjelaskan motivasi bekerja merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja . Banyak pegawaiyang tidak berkembang dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang dapat mendorong semangat pegawaidalam bekerja. Martinis (2012: 219) juga berpendapat bahwa motivasi bekerja merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan bekerja dan menambah ketrampilan, pengalaman.

Suprijono (2010: 163) menjelaskan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Pendapat lain dikemukakan oleh Mc. Donald dalam Sardiman (2010: 73) mengartikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hamzah (2010: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat

diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Herzberg (Hasibuan, 2010: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
3) Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

**Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Hasil di atas sejalan dengn pendapat Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mepermudah dalam melakukan pekerjaan.
e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruh kinerja pegawai yaitu :

a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

## 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kompetensi pegawai BPS berdasarkan responden termasuk kategori baik, dengan indikator tertinggi yaitu indikator sikap dengan skor rata-rata sebesar 144.33 atau 78.01% (dalam kategori baik) sedangkan skor rata-rata terendah terjadi pada indikator pengetahuan sebesar 135 atau 72.97% (dalam kategori baik). Hasil pengolahan data diketahui bahwa kompetensi pegawai BPS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.
2. Motivasi kerja pegawai BPS berdasarkan responden termasuk kategori baik, dengan indikator motivasi kerja adalah indikator kebutuhan untuk kekuasaan dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 148 atau 80% dengan kategori baik sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berprestasi sebesar 145 atau 78.70% dengan kategori baik. Jika dipersentasikan secara keseluruhan tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar77.89% jika dibandingkan dengan tabel 4.28. maka berada pada interval ke-4 yang artinya tanggapan responden terhadap kinerja pegawai termasuk ke dalam katagori baik. Hasil pengolahan data diketahui bahwa motivasi kerja pegawai

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis Artinya jika terjadi kenaikan kompetensi dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Dengan kompetensi dan motivasi yang terus meningkat, maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (1996). *Prosedur penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Hamzah, B. U. (2010). *Teori motivasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Martinis, Y. (2012). *Motivasi kerja.* Jakarta: Gramedia.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Pasolong, H. (2010). *Teori administrasi publik.* Bandung: Alfabeta.

Sardiman. (2010). *Interaksi dan motivasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suprijono, A. (2010). *Cooperative learning.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Jakarta: Kencana.