



Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Ridwansyah

Universitas Galuh

adnan@student.unigal.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi masih belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yang ditandai dengan lambatnya proses administrasi layanan yang sering terlambat dikarenakan ketidaksesuaian pemberian tugas kepada pegawai antara jabatan atau kemampuan kerja, rendahnya kemampuan kerjasama dengan sesama pegawai juga dan minimnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kerja.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ? 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ? 3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar ?.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Dengan sampel penelitian sebanyak 46 responden pegawai serta analisis data yang digunakan melalui uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.00 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan: 1). Kompetensi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. 2). Motivasi kerja cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. 3). Kompetensi dan motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract. *ability to cooperate with fellow employees as well and the lack of employee motivation. in carrying out the main tasks and work functions.*

The formulation of the problems posed in this study are as follows: 1. How does competence affect employee performance? 2. How does work motivation affect employee performance? 3. How does competence and work motivation simultaneously influence employee performance at the Banjar City Archives and Library Office?

The method used in this study uses quantitative methods. Data collection techniques through questionnaires, literature, and documentation. With a research sample of 46 employee respondents and data analysis used through statistical tests of correlation and multiple regression using SPSS version 26.00 for windows.

The research results show: 1). Competence tends to be good and employee performance is high, so competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the competency, the better the performance of employees at the Banjar City Archives and Libraries Office. 2). Work motivation tends to be high and employee performance

is high, so work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the motivation, the better the performance of employees at the Banjar City Archives and Library Service. 3). Competence and work motivation tend to be good and employee performance is high, so that competence and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the competence and high work motivation, the better the performance of employees at the Banjar City Archives and Library Service.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Bagaimana menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik (good governance and clean governance) merupakan tantangan serius bagi birokrasi saat ini. Untuk memenuhi perannya sebagai birokrasi modern, yang antara lain mengutamakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi serta mampu menjawab aspirasi masyarakat dalam kegiatan dan program organisasi serta mampu menghasilkan inovasi-inovasi yang bertujuan untuk memperlancar kinerja, maka birokrasi sangat diperlukan. diharapkan mampu menjadi motivator sekaligus katalisator bagi kemajuan pembangunan. Signifikansi kinerja pertama kali diperhatikan karena berfungsi sebagai standar dimana organisasi yang terhubung dapat menilai bakat dan produktivitas seseorang dan memberikan data terkait mengenai pegawai . Menurut Rivai (2018:12) bahwa kinerja adalah:

Hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seseorang harus memiliki tingkat kesiapan dan keterampilan tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapainya, kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif. Kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdampak pada tujuan organisasi di samping tingkat motivasi yang tinggi. Jika karyawan sangat kompeten dalam pekerjaannya, organisasi tidak akan kesulitan mencapai tujuannya; Namun, jika kompetensi kerja karyawan rendah, ini akan menjadi "batu sandungan" bagi organisasi. Menurut Wibowo (2019:324) pada hakikatnya kompetensi adalah:

Menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki

keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, penempatan pegawai harus memperhatikan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, tingkat pengalaman, tingkat keterampilan, tingkat motivasi kerja keras, tingkat kesesuaian pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, tingkat kompetensi dengan penanganan dan pemecahan masalah di tempat kerja, dan tingkat keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan hasil pra survey terkait dengan kompetensi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Penilaian Kompetensi Pegawai
Berdasarkan Survey Awal dari Indikator Kompetensi
Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar Tahun 2020-2021

No	Indikator	Target		Realisasi		Keterangan
		2020	2021	2020	2021	
1	Motif (<i>Motives</i>)	100 %	100 %	80 %	75 %	1. Motif berprestasi belum optimal 2. Sifat pekerjaan belum optimal 3. Keterampilan dasar teknis pekerjaan belum optimal 4. Diperlukan uji kompetensi yang optimal 5. Konseptual <i>skill</i> pegawai belum optimal
2	Karakteristik (<i>Traits</i>)	100 %	100 %	85 %	80 %	
3	Konsep diri (<i>Self Concept</i>)	100 %	100 %	75 %	80 %	
4	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	100 %	100 %	80 %	85 %	
5	Keterampilan (<i>Skill</i>)	100 %	100 %	80 %	85 %	

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan belum optimal hal ini terlihat pada pencapaian realisasi kompetensi yang dicapai semuanya belum tercapai. Hal tersebut terindikasikan pada indikator motif (*motives*) di tahun 2020 tingkat realisasi sebesar 80% menurun di tahun 2021 menjadi sebesar 75% dan indikator karakteristik (*traits*) di tahun 2020 sebesar 85% mengalami penurunan menjadi sebesar 80% di tahun 2021, walaupun demikian pada indikator konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) mengalami kenaikan namun demikian hal tersebut tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yang dianggap sebagai dorongan yang memotivasi pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tertentu. Karena motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan bersemangat mencapai

prestasi yang ideal, maka sangat penting bagi karyawan untuk termotivasi. Hal ini sebagaimana pendapat Hasibuan (2018:14) mengatakan motivasi kerja adalah:

Pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

Apabila motivasi sudah dilakukan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas pegawai kepada perusahaan atau instansinya dan terciptanya hubungan baik antara pegawai dengan pimpinannya. Menumbuhkan motivasi pegawai dengan benar juga merupakan modal penting agar sumber daya manusia instansi mampu bekerja dengan baik dan optimal. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Berdasarkan hasil pra survey terkait dengan motivasi kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 2
Laporan Penilaian Motivasi Pegawai
Berdasarkan Survey Awal dari Indikator Motivasi Kerja
Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar Tahun 2020-2021

No	Indikator	Target		Realisasi		Keterangan
		2020	2021	2020	2021	
1	Keinginan untuk mengembangkan diri (<i>Personal growth</i>)	100 %	100 %	75 %	80 %	1. Keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja belum optimal
2	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	100 %	100 %	85 %	80 %	2. Belum optimalnya penyelesaian pekerjaan oleh pegawai 3. Rendahnya tingkat kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Kebanggaan dalam bekerja (<i>Pride in work</i>)	100 %	100 %	80 %	75 %	4. Seringnya keterlambatan penyelesaian pekerjaan oleh pegawai
4	Pencapaian tugas (<i>Achievements</i>)	100 %	100 %	85 %	80 %	5. Minimnya pemberian apresiasi kepada pegawai
5	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	100 %	100 %	80 %	85 %	6. Minimnya minat pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi
6	Pengembangan karir (<i>Growth and career advancement</i>)	100 %	100 %	75 %	80 %	7. Belum optimalnya <i>teamwork</i> kerja antar sesama pegawai dalam penyelesaian pekerjaan
7	Tantangan dalam bekerja (<i>Challenging work</i>)	100 %	100 %	80 %	85 %	

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa motivasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan belum optimal hal ini terlihat pada pencapaian realisasi motivasi yang dicapai semuanya belum tercapai. Hal tersebut terindikasikan pada indikator tanggungjawab (*responsibility*) di tahun 2020 tingkat realisasi sebesar 85% menurun di tahun 2021 menjadi sebesar 80% dan indikator kebanggaan dalam bekerja (*pride in work*) di tahun 2020 sebesar 80% mengalami penurunan menjadi sebesar 75% di tahun 2021, serta pada indikator pencapaian tugas (*achievements*) di tahun 2020 sebesar 85% mengalami penurunan di tahun 2021 menjadi sebesar 80%. Walaupun demikian pada indikator keinginan untuk mengembangkan diri (*personal growth*), pengakuan (*recognition*), pengembangan karir (*growth and career advancement*) dan tantangan dalam bekerja (*challenging work*) mengalami kenaikan namun demikian hal tersebut tidak mengalami kenaikan secara signifikan.

Kinerja pada dasarnya menyangkut sikap mental dan tindakan yang selalu berpola pikir bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang harus lebih tinggi kualitasnya daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu agar di masa yang akan datang kualitasnya lebih tinggi dari sekarang. Berdasarkan kinerja yang telah diberikannya kepada organisasi, seorang karyawan akan mengalami rasa bangga dan puas atas pencapaiannya. Di tempat kerja, kinerja yang sangat baik adalah kondisi yang diinginkan. Apabila seorang pegawai berkinerja sesuai dengan kriteria, baik secara kualitas maupun kuantitas, maka akan memperoleh prestasi kerja yang baik. Penulis menemukan bukti adanya penurunan kinerja pegawai berdasarkan hasil pra survey di Kantor Arsip dan Perpustakaan Kota Banjar. Berikut ini adalah data penilaian kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 3
Laporan Penilaian Kinerja Pegawai
Berdasarkan Survey Awal dari Indikator Kinerja
Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar Tahun 2020-2021

No	Indikator	Target		Realisasi		Keterangan
		2020	2021	2020	2021	
1	Kualitas Kerja (<i>Work quality</i>)	100 %	100 %	70 %	80 %	1. Penilaian dari aspek kualitas kerja masih belum sesuai dengan standar 2. Penilaian dari aspek kuantitas kerja masih belum sesuai dengan jumlah yang dikerjakan 3. Perlu dilakukan pelatihan kompetensi dan motivasi 4. Perlu meningkatkan koordinasi antar pegawai 5. Perlu adanya motivasi dari atasan
2	Kuantitas Kerja (<i>Working Quantity</i>)	100 %	100 %	75 %	80 %	
3	Pengetahuan Jabatan (<i>job knowledge</i>)	100 %	100 %	75 %	80 %	
4	Kerjasama (<i>teamwork</i>)	100 %	100 %	60 %	65 %	
5	Inisiatif (<i>initiative</i>)	100 %	100 %	75 %	70 %	
6	Kreativitas (<i>creativity</i>)	100 %	100 %	80 %	75 %	

7	Saling ketergantungan (<i>interdependence</i>)	100 %	100 %	70 %	80 %	6. Perlu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya 7. Perlu adanya kemandirian bertindak sesuai norma 8. Adanya kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku
8	Kualitas Diri (<i>self quality</i>)	100 %	100 %	80 %	75 %	

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan belum optimal hal ini terlihat pada pencapaian realisasi kinerja belum tercapai. Hal tersebut terindikasikan pada indikator inisiatif (*initiative*) di tahun 2020 tingkat realisasi sebesar 75% menurun di tahun 2021 menjadi sebesar 70% dan indikator kreativitas di tahun 2020 sebesar 80% mengalami penurunan menjadi sebesar 75% di tahun 2021. Walaupun demikian pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan jabatan, kerjasama, saling ketergantungan dan kualitas diri mengalami kenaikan namun demikian hal tersebut tidak mengalami kenaikan secara signifikan.

Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kompetensi kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kompetensi kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi dan motivasi merupakan aspek sangat penting dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam koperasi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*quantitative research*) dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, maka diperoleh jumlah sampel ditentukan sebanyak 46 pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Alat pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan langkah mengukur setiap variabel, mengukur hubungan (korelasi), dan mengukur besarnya pengaruh

antar variabel. Untuk mempermudah perhitungan penelitian peneliti menggunakan program aplikasi SPSS versi 26.00 *for windows*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil penelitian dan pembahasan berkenaan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar sebagai berikut :

1. Pengujian Korelasi

Hasil pengujian korelasi berganda maupun secara parsial ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4
Pengujian Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.501 ^a	.640	.035	6,93317	.440	.820	2	43	.001

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Tabel 5
Pengujian Korelasi Secara Parsial
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,825**	,525
	Sig. (2-tailed)		,000	,002
	N	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,825**	1	,692
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	N	46	46	46
Y	Pearson Correlation	,225	,092	1
	Sig. (2-tailed)	,133	,544	
	N	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka terdapat 3 korelasi antara variabel dengan rangkuman hasil analisis korelasinya sebagai berikut :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Korelasi Variabel

No	Korelasi Antar Variabel	Bentuk korelasi	Nilai korelasi	Hasil analisis	Tingkat Hubungan
1	Kompetensi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{yX_1}	0,525	Signifikan	Cukup kuat
2	Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)	r_{YX_2}	0,692	Signifikan	Kuat
3	Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y)	$r_{YX_2x_1}$	0,501	Signifikan	Cukup kuat

Dari semua pengujian korelasi menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dengan kriteria jika nilai Sig. < 0,05 maka korelasi signifikan. Maka semua variabel signifikan.

2. Pengujian Regresi

Berikut dijelaskan hasil pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7
Nilai Diterminasi Variabel X_1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.525 ^a	.611	.209	6,95541	.311	.342	1	44	.001

a. Predictors: (Constant), X_1

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Deeterminasi (R^2) sebesar 0,611. Hal ini berarti 61,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sependapat menurut Narimawati (2017:75) bahwa kompetensi adalah :

Karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. (Adam, 2019). Kompetensi pegawai sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja, apabila kompetensinya baik maka kinerja pegawai pun akan baik pula. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena sifatnya personal dan sulit untuk ditebak, oleh karena itu setiap pegawai akan memiliki hasil kinerja yang berbeda tergantung dari kompetensi yang dimilikinya. Bahwa kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja dengan rumus kompetensi (*competency*): kinerja (*performance*) (Agustian, 2018). Hal ini diperkuat lagi menurut Mangkunegara (2016:67) yang menyatakan berkenaan antara kompetensi dan kinerja sebagai berikut :

The use of competency systems to evaluate, reward, and promote managers has become commonplace in many organizations in recent years. Yet, despite their popularity, there is little evidence that competency systems increase managerial effectiveness. In this study, we estimate the relationship between managerial competencies and performance at both the individual and organizational unit levels. We find evidence that competencies are positively related to individual-level performance and that individual managerial performance may be increased by mentoring on a competency system. The evidence of a link between competencies and unit-level performance is weaker.

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang terpenting harus dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu organisasi perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan keahliannya. kinerja pegawai di dalam organisasi sangat penting, apabila kinerja pegawai kurang baik maka organisasi akan mengalami kerugian dan tidak akan mampu bersaing dengan organisasi, dengan kinerja yang baik maka organisasi akan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien perlu adanya peningkatan kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih karyawan yang berkompentensi, mengadakan pelatihan, pendidikan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Artiyany, 2019). Lebih lanjut bahwa kompetensi didefinisikan menurut Mitrani (2015:22) sebagai :

An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun

kompetensi dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsi kerjanya agar lebih maksimal lagi. (Akbar, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memiliki nilai penting di dalam menciptakan pelaksanaan kerja, setidaknya dengan kompetensi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pelaksanaan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Determinasi Variabel X₂ terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a	.719	.305	7,10791	.316	.877	1	44	.001

a. Predictors: (Constant), X₂

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,719. Hal ini berarti 71,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kompetensi upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Asmin, 2019). Hal hal yang mempengaruhi motivasi menurut Robbins (2009:22) ini adalah: intensitas kerja, pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketekunan kerja. Menurut Hasibuan (2019:44) menyatakan sebagai berikut :

Bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan

seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. (Irmayanti, 2020). Selanjutnya menurut Hasibuan (2018:33) menyatakan bahwa berkenaan dengan motivasi dan kinerja adalah sebagai berikut :

Pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap keterlaksanaan kerja yang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Mukhtar, 2018). Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. (Muslimat, 2020)

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho (2020) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja artinya pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Motivasi dan kinerja merupakan bentuk situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan kinerja kerja.

c. Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 26.00, pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Determinasi Variabel X₁₋₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.501 ^a	.840	.035	6,93317	.440	.820	2	43	.001

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Tabel tersebut menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,840, hal ini berarti 84,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 16,0% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Artinya semakin baik kompetensi dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi penetapan kinerja kerja diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Soetrisno, 2018). Berkaitan dengan hal tersebut, maka sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja bagi pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai secara optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) penting perannya dalam suatu organisasi baik bagi perorangan ataupun secara kelompok, SDM menjadi penggerak utama untuk kelancaran berjalannya setiap kegiatan di dalam suatu organisasi, bahkan maju serta mundurnya perusahaan itu ditentukan dengan keberadaanya SDM nya (Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robainsyah, 2011). Setiap perusahaan dituntut memiliki prestasi yang sangat baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan disini yaitu aset utama bagi perusahaan dan memiliki peran yang strategis dalam perusahaan yakni berperan sebagai seseorang yang pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas di perusahaan agar dapat mengoptimalkan SDM yang ada dan bagaimana SDM tersebut dapat dikelola dengan baik. Perusahaan akan dapat berjalan serta berfungsi sebagaimana seharusnya apabila SDM yang lainnya dapat difungsikan. (Suhasto, 2018). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2016:44) yang merumuskan sebagai berikut :

- a) *Human performance = Ability + Motivation*
- b) *Motivation = Attitude + Situation*
- c) *Ability = Knowledge + Skill*

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih decade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan (baik yang bekerja di sektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan

untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang di miliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa tekanan. Hal ini sebagaimana pendapat yang dikemukakan Sutermeister (2016:22) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor antara lain :

Motivasi, kompetensi, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk prestasi. Prestasi karyawan, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dalam diri seseorang dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar. (Sulantara, 2020).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan menerapkan prinsip berorientasi pada hasil kerja menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan indikator kemampuan berinovasi dan kreasi untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasi dan menguasai keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi dilingkup pekerjaan hendaknya perlu lebih dimaksimalkan.
2. Motivasi kerja cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan

Perpustakaan Kota Banjar. Pada indikator adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan indikator kemampuan berinovasi dan kreasi untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasi dan menguasai keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan hendaknya perlu lebih dimaksimalkan.

3. Kompetensi dan motivasi kerja cenderung baik dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi dan motivasi kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Pada indikator mencoba pola kerja baru yang lebih baik daripada mengikuti pola kerja berdasarkan kebiasaan selama ini menjadi indikator yang memperoleh skor paling tinggi sedangkan indikator membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi hendaknya perlu lebih dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2019). *The effect competence and motivation to satisfaction and performance*. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(3).
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 17(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Agus Dwiyanto. 2016. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis), 3(1). <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Artiyany, M. (2019). *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan*. Tangible Journal, 3(2), 103–119. <https://doi.org/10.47221/tangible.v3i2.14>
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar*. Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting, 2(1), 115. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Burhan Bungin. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu sosiasal lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Cornick, Mc dan Tiffin. 2021. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarman 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2019. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Follet. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Fraenkel, Jack. R., and Norman E. Wallen. 2012. *How to Design and Evaluate. Research in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2013. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hadari Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani Handoko. 2018. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Henry Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- J. Winardi. 2015. *Motivasi dan Pemotivaian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2019. *Organizational Behavior*. Irwin McGraw-Hill. Marshall
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mary Parker Follet. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Makmuri. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University

- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maycunich. 2017. *The Performnce Challenge Develeping Management System to Make Employees Your Organizations Greates Assets*. NewYork: Perseus Books.
- Marwansyah dan Mukaram. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Poltek Negeri Bandung.
- McMillan, J.H. & Schumacher S. 2010. *Research in Education*. New Jersey: Pearson Education.
- Mukhtar, A. (2018). *The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city*. International Journal of Scientific and Technology Research, 7(10).
- Musanef. 2018. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Nadler. 2016. *Kompetensi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Prawirosentono, Suryadi. 2018. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Raco, J. R. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2015. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Macana Jaya Cemerlang.
- Schien. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Tehadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*. Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi), 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>

- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Ketut Setia Sapta, I., & Suryani, N. K. (2020). *The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance*. *European Journal of Business Management and Research*, 5(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Soelaiman. 2017. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Soeprihanto. 2016. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 2014. *Competence at Work: Models for Superior*. John Wiley & Son, Canada.
- Taliziduhu Ndraha. 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Uno. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi aksara.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Walker, K. B., & Dunn, L. M. 2018. *Improving Hospital Performance and Productivity with the Balanced Scorecard*. *Academy of Healthcare Management Journal* 2, 85- 110.

Sumber Perundang-Undangan / Peraturan:

1. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Walikota Banjar Nomor 41 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan.

Sumber Penelitian:

- Sujiati, Sujiati; Ma'arif, M. Syamsul; Najib, Mukhamad. *The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics And Space*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, [S.l.], v. 15, n. 2, p. pp. 229 - 237, june 2017. ISSN 2302-6332.

- Ulida L. Toruan. 2019. Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara. Universitas Indonesia.
- Hermin Fatimah 2019. Analisis Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Muda di Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia”. Universitas Indonesia.
- Bambang Suprpto. 2020. Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi”. Universitas Indonesia.
- Dina Rande. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”. Universitas Tadulako
- Saftian Pradana. 2021. Pengaruh kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng. Universitas Ganesha.
- Susi Hendriani, Yulia Efni and Nanang Siswanto, 2022. *Contribution of Motivation and Competence to the Change of Organization Effectiveness*. Journal of Applied Sciences, 14: 2994-3000.

RIWAYAT HIDUP**Identitas Penulis**

Nama Lengkap : Ridwansyah
 Tempat/tanggal lahir : Ciamis, 3 April 1981
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 NIM : 82302122045
 Alamat Rumah : Dusun Cibereum Rt. 005 Rw. 002 Desa Balokang, Kec. Banjar Kota Banjar
 Riwayat Pendidikan :

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun Lulus
SD	Galuh XIII Ciamis	1995
SMP	SMPN 3 Ciamis	1997
SMK	SMK YPS 1 Ciamis	2000
S1	Universitas Kridatama Bandung	2014

Riwayat Pekerjaan :

Jabatan	Instansi	Tahun Bekerja
Pelaksana	Satuan Polisi Pamongpraja	2003-2008
Pelaksana	Kelurahan Karangpanimbal	2008-2021
Kepala Seksi Ekonomi Dan Pembangunan	Kelurahan Situbatu	2021-Sekarang

Riwayat Keluarga :

1. Istri : Dr. Nia Kania Permasih, S.STP., MSi
2. Anak : Muhammad Abizar Khairan Awani