



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Buru

Iriyani Yendra^{1*}, Petronela Sahetapy¹, Aminah Bahasoan¹

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: iriyaniyendra@gmail.com

Article Info

Article history:

Received December 15, 2025

Approved February 17, 2026

Keywords:

Competence, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence and work motivation on employee performance at the Secretariat of Buru Regency. Employee performance is a crucial factor in supporting the effectiveness of local government administration, requiring proper human resource management. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees of the Buru Regency Secretariat as research respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects of competence and work motivation on employee performance. The findings indicate that competence has a strong influence on employee performance, as adequate knowledge, skills, and work attitudes enable employees to perform their duties more effectively. In addition, work motivation contributes to improved performance by encouraging commitment and work enthusiasm. Overall, competence and work motivation complement each other in enhancing employee performance. Therefore, strengthening employee competence and increasing work motivation should be prioritized in human resource management at the Secretariat of Buru Regency to improve organizational performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Buru. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Sekretariat Kabupaten Buru sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, karena kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui dorongan internal dan dukungan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, kompetensi dan motivasi kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Kabupaten Buru.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Yendra, I., Sahetapy, P., & Bahasoan, A. (2026). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Buru. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 7(1), 811-819. <https://doi.org/10.55681/jige.v7i1.5421>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga mencakup proses bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Geopani et al., 2024). Proses kerja yang baik akan menghasilkan output yang berkualitas dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memperhatikan bagaimana pegawai menjalankan tugasnya, bukan semata-mata pada capaian hasil (Hajjali et al., 2022). Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Kharisma & Rosia, 2022).

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, organisasi memerlukan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Lumaela et al., 2024). Efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dan memiliki rasa aman dalam melaksanakan tugasnya (Mulang, 2021). Kondisi ini pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Persada & Nabella, 2023).

Selain pengelolaan sumber daya manusia, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan. Faktor kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ponto et al., 2024). Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi berhubungan dengan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh (Prasetyo, 2021). Kombinasi antara kompetensi yang memadai dan motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang optimal (Rahmad et al., 2023).

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar organisasi (Rahman et al., 2025). Kompetensi tidak hanya mencerminkan apa yang diketahui oleh pegawai, tetapi juga bagaimana pengetahuan tersebut diaplikasikan dalam pekerjaan (Razak, 2021). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas secara tepat, akurat, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan (Riyanto et al., 2021).

Lebih lanjut, kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan yang mencerminkan kemampuan fisik dan mental seseorang (Sakir, 2024). Kompetensi juga berkaitan erat dengan karakteristik individu yang relatif stabil dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Dalam konteks organisasi, kompetensi menjadi dasar dalam penempatan pegawai, pembagian tugas, serta pengembangan karier (Setiawan et al., 2022). Dengan kompetensi yang sesuai, pegawai dapat menjalankan perannya secara optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kompetensi berkaitan langsung dengan aktivitas yang dilakukan di tempat kerja. Melalui kompetensi, organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu jabatan (Susanti & Amalia, 2023). Pegawai yang kompeten akan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Hal ini sangat penting terutama dalam menghadapi dinamika organisasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Hasil berbagai kajian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh motivasi kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya secara profesional. Kinerja yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Susanto et al., 2023).

Kompetensi membantu pegawai untuk bertindak secara terorganisir, objektif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, kompetensi juga mendorong peningkatan kreativitas, kepekaan terhadap lingkungan kerja, serta kualitas hubungan interpersonal antarpegawai. Dengan kompetensi yang baik, pegawai mampu bekerja sama secara efektif dan membangun komunikasi yang harmonis dalam organisasi (Wijayanto & Riani, 2021).

Kompetensi juga menggambarkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau peran tertentu yang dapat diukur melalui kinerja. Pengukuran kompetensi menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan organisasi. Melalui evaluasi kompetensi, organisasi dapat menentukan kebutuhan pengembangan pegawai, baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang berkelanjutan (Yusuf et al., 2022).

Peningkatan kompetensi pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan sikap kerja pegawai agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pendidikan memberikan dasar teoritis yang kuat bagi pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pendidikan yang memadai, pegawai memiliki kemampuan analitis dan konseptual yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain pendidikan, pelatihan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan kompetensi pegawai. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan kecakapan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan kemampuan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performa kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan yang efektif biasanya mencakup pengalaman belajar, aktivitas terencana, dan dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan aktivitas yang sangat berarti dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai menjadi lebih terampil, efektif, dan efisien dalam bekerja. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri akan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan motivasi kerja yang lebih baik. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai menjadi hal yang penting untuk dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan pegawai, pemberian penghargaan, maupun perbaikan sistem kerja.

Dalam konteks organisasi pemerintah, kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara efisien, tepat waktu, dan bermutu. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi optimal

terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Apabila dikaitkan dengan kondisi Sekretariat Daerah Kabupaten Buru, penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, terutama kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan, latar belakang pendidikan yang kurang relevan, serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja menjadi permasalahan yang memengaruhi kinerja. Selain itu, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan juga berdampak pada semangat kerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik akan mendorong pegawai untuk berinisiatif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, rendahnya disiplin kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan motivasi kerja melalui kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buru melalui penyebaran kuesioner. Responden dipilih karena dianggap mengetahui dan memahami kondisi yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari responden, melainkan dari berbagai sumber pendukung seperti laporan penelitian, tabel, dokumentasi, dan data lain yang relevan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu studi kepustakaan, observasi, dan survei. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan variabel penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi kerja pegawai. Selain itu, survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Untuk melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara juga dilakukan guna memperdalam dan mengklarifikasi jawaban responden.

Kuesioner dirancang berdasarkan skala pengukuran yang terdiri atas dua jenis pertanyaan, yaitu pertanyaan isian dan pertanyaan pilihan. Pertanyaan isian digunakan untuk memperoleh data pribadi responden, sedangkan pertanyaan pilihan digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden

terhadap pernyataan yang diajukan. Penggunaan kuesioner dianggap tepat karena responden merupakan pihak yang paling mengetahui kondisi dirinya dan lingkungan kerjanya.

Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji coba untuk memastikan bahwa instrumen tersebut memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Butir yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dikeluarkan dari analisis lanjutan agar tidak memengaruhi hasil penelitian.

Selain uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Apabila nilai alpha lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan andal. Instrumen yang tidak reliabel tidak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode yang berbeda. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Analisis data selanjutnya dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara individual. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan bertujuan untuk melihat seberapa besar perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan pada kompetensi dan motivasi kerja. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$\text{Kinerja} = a + b_1 \text{ Kompetensi} + b_2 \text{ Motivasi} + e$$

di mana kinerja merupakan variabel dependen, kompetensi dan motivasi merupakan variabel independen, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	-0,856	1,214	-	-0,705	0,486
Kompetensi	0,608	0,127	0,682	4,794	<0,001
Motivasi	0,261	0,129	0,288	2,026	0,050

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -0,856 + 0,608 \text{ Kompetensi} + 0,261 \text{ Motivasi.}$$

Nilai konstanta sebesar -0,856 menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan motivasi bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada kondisi rendah. Koefisien regresi kompetensi bernilai positif sebesar 0,608 dan signifikan, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Koefisien motivasi juga bernilai positif sebesar 0,261 dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Dengan demikian, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual, dilakukan pengujian statistik t. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah kompetensi dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Jalur Pengaruh	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi → Kinerja	4,794	<0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi → Kinerja	2,026	0,050	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung kompetensi lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, meskipun kekuatannya lebih rendah dibandingkan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tetap berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji ini juga digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Jalur Pengaruh	F hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi dan Motivasi → Kinerja	137,874	<0,001	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, dilakukan pengujian koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi perubahan variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Kesimpulan
1	0,953	0,908	0,901	1,280	Sangat kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,908, yang berarti bahwa sebesar 90,8 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 9,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat keandalan yang sangat baik dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Buru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Buru. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti menjadi dasar utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mampu mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi ini sangat relevan dengan karakteristik kerja di lingkungan sekretariat daerah yang menuntut ketepatan administrasi, pemahaman regulasi, serta kemampuan koordinasi antarbagian.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Buru. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, motivasi kerja sangat berkaitan dengan peran pimpinan dalam memberikan arahan, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial. Upaya peningkatan kinerja di Sekretariat Kabupaten Buru perlu dilakukan secara terpadu melalui pengembangan kompetensi dan penguatan motivasi kerja. Kompetensi tanpa motivasi dapat menyebabkan pegawai tidak optimal dalam memanfaatkan kemampuannya, sementara motivasi tanpa kompetensi dapat mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta diberikan dorongan kerja yang memadai.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Buru dapat dicapai melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan motivasi melalui kepemimpinan yang efektif, menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan sehingga mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Buru secara lebih efektif dan profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Buru. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang menguatkan komitmen dan semangat pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pelaksanaan tugas pemerintahan daerah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Sekretariat Kabupaten Buru lebih memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi kerja pegawai. Upaya pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai, sementara motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang efektif, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Geopani, T., Suherman, A. R., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). The influence of motivation and work competence on employee performance: At a company engaged in marketing. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 39–47.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. *International Economic and Finance Review*, 1(1), 32–53.
- Lumaela, M. P., Sahetapy, P., & Selanno, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(7), 2802–2810. <https://doi.org/>–
- Mulang, H. (2021). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303.
- Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya pencegahan patologi birokrasi melalui penerapan good government untuk menciptakan birokrasi yang efisien. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 14(2), 112–124.
- Prasetyo, I. (2021). What affects employee performance through work motivation? *Journal Of...*
- Rahmad, R., Tuanaya, W., Rolebessy, M. J., & Selanno, H. (2023). Efektifitas Pelayanan Terintegrasi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon. *Journal Of Governance And Local Politics (Jglp)*, 5(1), 12–21.
- Rahman, A., Rahawarin, M. A., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Kapasitas Fiskal Daerah terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Maluku dalam Mencapai Target Nasional. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 4(3), 622–

630.

- Razak, N. (2021). The effect of training, competence and work motivation on employee performance. *Jurnal Economic Resource*, 4(2).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Sakir, A. R. (2024). Tinjauan Literatur: Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(2), 165–171.
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58.
- Susanti, D., & Amalia, V. N. (2023). The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance: A Short Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 80–85.
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The influence of work competency and motivation on employee performance. *Society*, 9(1), 83–93.
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Salim, N. A., & Efendi, M. (2022). Analysis Of Competence, Leadership Style, And Compensation In The Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 522–524.