

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET (BKAD) DAERAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Nita Wahyuli¹

¹D4 Administrasi Perkantoran, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Yogyakarta, 55281, Indonesia

History & License of Article Publication:			
Received:	10/05/2026	Revision:	09/06/2026
		Published:	30/06/2026
DOI: 10.21831/jaboa.v2i1			



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of (1) competence on the performance of employees of the regional financial and assets agency (or locally known as BKAD) at Gunungkidul Regency; (2) work motivation on the performance of employees of the agency at Gunungkidul Regency; (3) competence and work motivation on the performance of employees of the agency at Gunungkidul Regency. This study employed a causal associative research design with a quantitative approach to examine the effect of competency and work motivation variables on employee performance. Data were collected using questionnaires distributed to 92 employees of the agency at Gunungkidul Regency as the research sample. Data analysis techniques used included descriptive analysis, classical assumption tests (normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test). Hypothesis testing involved the simple regression analysis, multiple regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicated that 1) competence had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 and a calculated t value of 4.905. 2) Work motivation had a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.000 and a calculated t value of 23.703. 3) Competence and work motivation affected employee performance with a significance value of 0.000 and a calculated F of 405.892.

Keywords: competence, employee performance, work motivation

1. Introduction

Penerapan otonomi daerah memberikan kewenangan, hak, serta kewajiban bagi pemerintah daerah untuk mengelola urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat secara lebih luas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan potensi masing-masing wilayah. Otonomi daerah diatur dalam (Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah). Melalui otonomi daerah diharapkan dapat mendorong kemandirian daerah dengan kemampuan pengelolaan sumber daya untuk melaksanakan pembangunan di berbagai bidang, khususnya pada sektor publik. Wewenang yang dilimpahkan pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah menuntut pembangunan yang mandiri baik dari sisi perencanaan maupun pembiayaan secara efektif dan efisien.

Kuangan daerah merupakan representasi dari hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai secara finansial dalam kurun waktu tertentu[2]. Oleh karena itu, daerah perlu menggali sumber keuangan secara mandiri tanpa bergantung pada dana transfer pusat, karena pengelolaan keuangan

yang baik akan mendorong kemajuan daerah. Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan komponen penting dalam struktur keuangan daerah sekaligus indikator utama yang mencerminkan kemandirian daerah [3]. PAD adalah penghasilan suatu wilayah yang diperoleh dari potensi sumber daya ekonomi lokal yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat. Semakin tinggi realisasi PAD maka semakin rendah ketergantungan terhadap dana transfer pusat terhadap pendapatan daerah untuk membiayai operasional daerahnya [4].

Namun pencapaian PAD dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan, maupun faktor internal terutama kualitas sumber daya manusia pengelola keuangan daerah. Menurut Handriani *et al.* dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi pengelolaan potensi ekonomi lokal [5]. Namun dalam kenyataannya, mengoptimalkan potensi PAD masih menjadi tantangan tersendiri bagi sejumlah daerah, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta Analisis data capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) lima kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) periode 2020-2024 menunjukkan bahwa Kabupaten Gunungkidul dan Kulon Progo memiliki realisasi PAD terendah, mencerminkan rendahnya kemandirian fiskal dan tingginya ketergantungan pada dana transfer pusat. Kondisi ini menegaskan perlunya analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan PAD di wilayah tersebut. Adapun perbandingan capaian PAD di lima kabupaten/kota DIY dari tahun 2020 hingga 2024 dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Capaian PAD Daerah Istimewa Yogyakarta

Pendapatan Asli Daerah	2020	2021	2022	2023	2024
Kab. Kulon Progo	254.422.026	275.075.551	308.159.760	324.053.666	351.588.222
Kab. Bantul	479.610.812	491.670.724	540.572.423	587.435.039	618.610.087
Kab. Gunungkidul	228.208.528	236.371.058	313.516.322	277.318.851	280.685.415
Kab. Sleman	788.246.743	803.679.359	1.061.064.803	1.130.157.860	1.083.331.902
Kab. Yogyakarta	563.174.371	598.121.885	725.577.543	805.346.116	781.054.845

Sumber: Data BPS tentang statistik keuangan daerah DIY.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) merupakan instansi strategis yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan pendapatan, belanja, serta aset daerah. Dasar hukum pelaksanaan fungsi BKAD antara lain diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah tentang Pemerintahan Daerah dan (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, 2020). Hasil penelitian Fitriyani *et al.* menyatakan bahwa secara strategis BKAD memiliki peran dalam mengelola keuangan daerah dengan rangka menyusun serta merealisasikan anggaran secara efektif [7]. Keberhasilan BKAD sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, karena kinerja yang baik berkontribusi langsung terhadap efektivitas pengelolaan keuangan dan peningkatan PAD [8]. Rendahnya tingkat kemandirian fiskal Kabupaten Gunungkidul dan Kulon Progo menunjukkan perlunya peningkatan kinerja internal instansi pengelola keuangan daerah. Salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan PAD adalah kualitas sumber daya manusia BKAD. Penguatan kompetensi dan motivasi pegawai menjadi langkah strategis untuk memperbaiki kinerja dan mengurangi ketergantungan pada dana transfer pusat.

Demi memperoleh objek penelitian yang tepat, maka dilakukan identifikasi hambatan yang didapat dari proses dokumentasi pra penelitian dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah LKjIP tahun 2022-2024 Kabupaten Gunungkidul dan Kulon Progo. Bahwa Melalui proses dokumentasi tersebut diperoleh hasil perbandingan yang menunjukan bahwa BKAD Gunungkidul menghadapi

permasalahan yang lebih kompleks, khususnya dalam aspek sumber daya manusia. Hal tersebut terbukti dari temuan yang menunjukkan hambatan seperti belum optimalnya pemanfaatan aplikasi keuangan daerah (SIPD), perubahan regulasi, defisit APBD, ketimpangan antara ASN dan THL, keterbatasan pegawai bersertifikasi, serta penempatan sumber daya manusia yang belum ideal. Sementara itu, BKAD Kulon Progo menghadapi tantangan yang lebih stabil, terutama terkait keterbatasan sistem informasi, jumlah ASN, dan akurasi data pajak. Oleh karena itu, BKAD Kabupaten Gunungkidul dipandang paling relevan untuk dijadikan objek penelitian dalam rangka mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

LKjIP sebagai instrumen akuntabilitas menunjukkan bahwa capaian dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026, khususnya peningkatan PAD sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Febrian & Rahmat yang menyatakan bahwa kualitas dan kuantitas sumber daya berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan program organisasi [9]. Adapun capaian sasaran Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Gunungkidul dari tahun 2022 hingga 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Capaian Kinerja Kenaikan PAD Kab. Gunungkidul

Tahun	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
2022	17,73	21,04	118,67%
2023	5,09	-2,24	-44,01%
2024	3,89	8,68	223,14%

Sumber: LKjIP Kab. Gunungkidul 2022-2023.

Sasaran Pendapatan Asli Daerah (PAD) meningkat merupakan tujuan strategis yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah dengan adanya peningkatan penerimaan PAD dari tahun ke tahun. Parameter yang digunakan untuk menilai kenaikan PAD adalah indikator persentase kenaikan PAD yang dikelola. Persentase capaian kinerja sasaran diukur berdasarkan indeks realisasi kenaikan PAD dengan indeks target yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir capaian kinerja sasaran PAD Kabupaten Gunungkidul menunjukkan fluktuasi signifikan. Pada tahun 2022, capaian berada pada angka 118,67% kemudian mengalami penurunan drastis pada tahun 2023 yaitu pada angka -44,01% dengan realisasi -2,24 dengan kategori pencapaian sangat rendah. Namun pada tahun 2024 terjadi kenaikan signifikan mencapai 223,14%, realisasi melampaui indeks target yang ditetapkan tahun tersebut. Sejalan dengan temuan Nabila (2023), ketidakstabilan realisasi Pendapatan Asli Daerah mencerminkan masalah dalam pengelolaan keuangan daerah dan menuntut upaya optimalisasi agar kemandirian fiskal tetap terjaga [10].

Kondisi ini tidak terlepas dari faktor internal kinerja pegawai BKAD sebagai pelaksana utama pengelolaan keuangan daerah yang dinilai berdasarkan kontribusinya dalam merealisasikan target-target yang tercantum dalam RPJMD. Dinamika capaian tersebut menjadi alasan kuat untuk ditelaah lebih lanjut, terutama dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan PAD, khususnya kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Gunungkidul.

Menurut Kasmir (2016) dalam Rakhmalina (2021 [11]), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, disiplin kerja, dan kepribadian. Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maka peneliti melakukan survei pra penelitian kepada pegawai BKAD Kabupaten Gunungkidul sebanyak 30 responden awal. Survei pra penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data identitas responden serta gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Berdasarkan hasil survei sesuai *pie chart* dibawah, menunjukan bahwa faktor yang paling banyak dipilih responden adalah kompetensi dan motivasi kerja.

Gambar 1. Hasil Survei Pra Penelitian



Sumber: Hasil survei pra penelitian 2025

Menurut Rivai (2016) dalam penelitian Jamal Rahmadani Anrila *et al.* [12], kompetensi merupakan gabungan kecakapan, keterampilan, serta kemampuan seseorang. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang dapat diukur serta dikembangkan demi mendukung pencapaian kinerja kerja secara optimal, termasuk dalam mengelola pendapatan daerah. Sementara itu, motivasi kerja menurut Robbins (2003) merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor ini saling melengkapi, karena kompetensi menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, sedangkan motivasi mendorong kemauan untuk bekerja dengan optimal. Dalam konteks organisasi public, motivasi tidak hanya timbul dari penghargaan pada pencapaian tujuan instansi. Teori-teori tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kemampuan tanpa dorongan motivasi tidak akan menghasilkan performa optimal, begitu pula sebaliknya.

Hasil survei pra penelitian merupakan dasar pemilihan kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel penelitian ini. Kedua elemen tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana kompetensi berperan sebagai penentu sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugasnya, dan motivasi kerja sebagai faktor pendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, konsisten, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, memahami pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan landasan empiris bagi BKAD Kabupaten Gunungkidul dalam upaya menyusun strategi peningkatan kinerja instansi secara menyeluruh.

Hasil eksplorasi yang dilakukan terhadap penelitian terdahulu menemukan terdapat relevansi dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Temuan tersebut dapat dijadikan sebagai dasar pendukung sekaligus untuk mengidentifikasi celah penelitian. Adapun penelitian terdahulu terkait variabel kompetensi pegawai yang dilakukan oleh Firman & Salim Sultan (2023)[13] menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan terbatasnya potensi manusia yang ada, sehingga sangat sulit untuk menyesuaikan kompetensi dengan job desk yang ada. Hasil penelitian yang serupa mengemukakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai juga ditemukan pada penelitian Kitta *et al.*, [14]. Penelitian terdahulu terkait variabel penelitian motivasi kerja oleh Restiani Widjaja & Ginanjar A (2022) [15], menemukan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang meneliti kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

oleh Khairunnisa & Gulo (2022)[16] menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara variabel motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini diharapkan dapat mendukung pencapaian PAD yang lebih optimal untuk mengurangi ketergantungan terhadap dana transfer pusat. Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* tersebut menjadi landasan perlunya penelitian lebih lanjut. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gunungkidul.”

2. Method

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) [17], penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengungkap adanya keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKAD Kab. Gunungkidul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kab. Gunungkidul yang berjumlah 118 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *random sampling* serta dihitung menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 92 sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas kompetensi dan motivasi kerja. Menurut Rivai (2016), kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, dan kemampuan yang mencerminkan karakteristik individu yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Moeheriono (2009), antara lain sebagai berikut: keterampilan menjalankan tugas (*task skills*), keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), dan keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*).

Sementara itu, motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk memberikan upaya maksimal demi mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2003). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2009), antara lain sebagai berikut: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, dorongan untuk berkembang, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu

Sedangkan variabel dependen berupa kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019)[18] adalah hasil kerja pegawai yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kuantitas maupun kualitas. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sudarmanto (2009), antara lain sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama.

Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen yang akan dilakukan pada 30 responden dari pegawai BKAD Kab. Gunungkidul dipilih secara acak dari populasi yang ada. Instrumen dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Sedangkan pada uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* jika hasil uji melebihi 0,70 maka dapat dikatakan reliabel. Sementara itu, teknik analisis data yang diterapkan mencakup analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (uji t , uji F , dan uji koefisien determinasi)

3. Results and Discussion

3.1 Results

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh analisis deskriptif terhadap 92 responden pegawai BKAD Kab. Gunungkidul, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki 51,09% dan Perempuan 48,91%. Usia responden menunjukkan hasil bahwa 9,78%

responden berusia <25 tahun, 10,87% responden berusia 25-30 tahun, 28,26% responden berusia 31-40 tahun, 30,43% responden berusia 41-50 tahun, dan 20,65% responden berusia >50 tahun. Mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 63,04%, responden dengan berpendidikan diploma sebanyak 16,30%, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 13,04% dan responden dengan Pendidikan S2 sebanyak 7,61%. Responden dikategorikan berdasarkan lama bekerja di BKAD Kab. Gunungkidul sebanyak 58,70% responden telah bekerja lebih dari 6 tahun, 16,30% responden telah bekerja selama 4-6 tahun, 15,22% responden telah bekerja selama <1 tahun dan 9,78% responden telah bekerja selama 1-3 tahun.

3.1.1 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan pada uji reliabilitas variabel kompetensi memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,816, motivasi kerja 0,887, dan kinerja pegawai 0,706 dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3.1.2 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			92
Normal Parameters		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.05239839
Most Differences	Extreme	Absolute	.073
		Positive	.073
		Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan nilai sig. 0,200. Hasil tersebut telah memenuhi kriteria pengujian yaitu sig. lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

3.1.3 Hasil Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil uji linearitas

Variabel	Sig. linearity	Sig. deviation from linearity	Batas	Keterangan
Kompetensi	0,000	0,075	>0,05	Linear
Motivasi Kerja	0,000	0,590	>0,05	Linear

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa variable kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki sig. *linearity* 0,000 dengan nilai sig. *deviation from linearity* 0,075, sedangkan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sig. *linearity* 0,000 dan nilai sig. *deviation from linearity* 0,590. Karena nilai sig. *linearity* $<$ 0,05 dan nilai sig. *deviation from linearity* $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel independent dan dependen bersifat linear.

3.1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,530	1,888	Non Multikolinearitas
X2	0,530	1,888	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2), memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,530 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,888 \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

3.1.5 Hasil Uji Heterodeastisitas

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Kompetensi	0,399	>0,05	Non Heterokedasitas
Motivasi Kerja	0,052	>0,05	Non Heterokedasitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,399 dan motivasi kerja sebesar 0,052, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga estimasi parameter yang diperoleh bersifat efisien.

3.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	-1,030	1,296		-,795	,429
Kompetensi	,435	,018	,863	4,905	,000
Motivasi Kerja	,169	,034	,179	23,703	,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,030 + 0,169 X_1 + 0,435 X_2 + e$$

1.1.1.1 Konstanta

Berdasarkan hasil uji linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -1,030, artinya variabel independen yang terdiri atas kompetensi dan motivasi kerja adalah nol (0), maka variabel dependen kinerja pegawai sebesar -1,030 satuan. Menurut Ghazali (2018), konstanta merupakan nilai taksiran variabel dependen saat seluruh variabel independen bernilai nol. Nilai konstanta dapat positif ataupun negatif tergantung data, dan hal tersebut tidak menyalahi kaidah statistik atau tidak mempengaruhi hipotesis selama kondisi seluruh variabel independen bernilai nol tidak terjadi secara nyata.

1.1.1.2 Koefisien Kompetensi (X1)

Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,169 maka dapat diartikan setiap peningkatan 1% pada variabel kompetensi (X1), maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,169% dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel kompetensi menunjukkan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

1.1.1.3 Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,435 maka dapat diartikan setiap peningkatan 1% pada variabel motivasi kerja (X2), maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,435% dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

3.1.7 Hasil Uji t (Parsial)

Perhitungan t tabel dan tabel uji t disajikan sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n - k - 1)$$

Diketahui:

a = konstanta (0,05)

n = jumlah sampel (92)

k = jumlah variabel X (2)

Maka:

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05/2; 92-2-1)$$

$$= t(0,025; 89)$$

$$= 1,98$$

Tabel 9. Hasil uji hipotesis t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-1,030	1,296		-,795	,429
	Kompetensi	,169	,034	,179	4,905	,000
	Motivasi Kerja	,435	,018	,863	23,703	,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, antara lain sebagai berikut:

1.1.1.1 Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, kompetensi menunjukkan nilai Sig. (0,000) < 0,05, selain itu nilai t hitung > t tabel menunjukkan nilai sebesar 4,905 > 1,987. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis terbukti dan diterima.

1.1.1.2 Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05, selain itu nilai t hitung > t tabel menunjukkan nilai sebesar 23,703 > 1,987. Berdasarkan hasil tersebut.

3.1.8 Hasil Uji F (Simultan)

Perhitungan F tabel dan tabel uji F adalah sebagai berikut:

F tabel = F (k ; n - k)

Diketahui:

n = jumlah sampel (92)

k = jumlah variabel X (2)

Maka perhitungannya yaitu:

F tabel = F (2 ; 92 - 2)

= F (2 ; 90)

F tabel = 3,10

Tabel 10. Hasil uji hipotesis F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	520,082	2	260,041	405,892	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	57,019	89	,641		
	<i>Total</i>	577,102	91			

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik tabel diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi variabel independen antara lain kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dengan F hitung 405,892 > F Tabel 3,10. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh signifikansi antara kompetensi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKAD Kab. Gunungkidul diterima.

3.1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949	,901	,899	,800

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi variabel kompetensi dan motivasi kerja menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,899. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Discussion

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kab. Gunungkidul

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dalam uji t menunjukkan nilai Sig. (0,000) < 0,05, selain itu nilai t hitung > t tabel menunjukkan nilai sebesar 4,905 > 1,987. Kesimpulannya, hipotesis 1 dinyatakan terbukti dan diterima, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anjani (2019), menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat terjadi kerana kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, dan tepat waktu. Tidak hanya itu, kompetensi juga mendorong pegawai untuk berinovasi, mengambil keputusan dengan tepat, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Kondisi di lapangan mendukung fenomena ini karena terlihat dari pentingnya peran BKAD Kab. Gunungkidul dalam mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dengan demikian kompleksitas tugas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi keuangan daerah, maka kompetensi pegawai menjadi faktor kunci keberhasilannya. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi, ketidaksesuaian penempatan pegawai, dan minimnya pegawai bersertifikasi masih menjadi tantangan nyata bagi BKAD Kab. Gunungkidul yang berdampak pada fluktuasi capaian PAD dari tahun 2022-2024.

Kompetensi merupakan bekal penting seorang pegawai karena penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik maka pegawai mampu bekerja lebih percaya diri, termotivasi, serta bertanggung jawab. Pada akhirnya kompetensi berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai berperan penting dalam menentukan kinerja, karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011). Artinya, meskipun faktor eksternal seperti keterbatasan sarana, beban kerja tinggi, atau perubahan regulasi turut mempengaruhi kinerja, kemampuan individu tetap menjadi kunci keberhasilan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai instansi perlu memberikan dukungan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pemberian kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk mengaplikasikan kompetensi yang dimiliki. Dengan dukungan tersebut, pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja dapat semakin optimal dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja BKAD Gunungkidul secara keseluruhan.

3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kab. Gunungkidul

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hasil uji t variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05, selain itu nilai t hitung > t tabel menunjukkan nilai sebesar 23,703 > 1,987. Kesimpulannya, hipotesis 2 dinyatakan terbukti dan diterima, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian dengan variabel motivasi kerja yang dilakukan Dwiyanti et al. (2019), juga menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat terjadi karena motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang menumbuhkan semangat, konsistensi, dan orientasi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi yang besar, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta melampaui target yang ditetapkan. Dalam konteks BKAD Kab. Gunungkidul, motivasi kerja memiliki peran penting mengingat tantangan pengelolaan keuangan daerah yang cukup kompleks, mulai dari perencanaan hingga evaluasi capaian PAD. Pegawai yang termotivasi akan cenderung lebih gigih menghadapi hambatan, mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi, serta bersedia memberikan kontribusi lebih dari harapan instansi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi maka konsistensi kerja terjaga sekaligus mendukung efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Faktor lain yang memperkuat adalah

adanya kebutuhan untuk dicapai seperti target RPJMD serta peran motivasi dalam mendorong pegawai beradaptasi dengan dinamika regulasi dan keterbatasan sumber daya.

Demi meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, BKAD perlu memperkuat sistem penghargaan, menciptakan iklim kerja yang harmonis, serta memberikan kesempatan pengembangan karir. Sebagaimana yang diuraikan Hasibuan dalam Khaeruman et al. (2021) bahwa motivasi mampu menumbuhkan semangat kerja, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai. Dengan strategi tersebut, motivasi kerja dapat menjadi faktor dominan yang memastikan tercapainya kinerja pegawai sehingga dapat mendukung pencapaian target PAD secara lebih berkelanjutan.

3.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kab. Gunungkidul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 terbukti dan diterima. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ dengan $F \text{ hitung } 405,892 > F \text{ tabel } 3,10$. Kesimpulannya penelitian ini berpengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BKAD kab. Gunungkidul diterima.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Anjani (2019), menemukan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara bersamaan ataupun secara masing-masing. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua variabel independen tersebut tidak hanya sekedar pelengkap, tetapi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan seberapa optimal pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks BKAD Kab. Gunungkidul, hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dorongan motivasi yang menumbuhkan semangat, konsistensi, dan orientasi terhadap hasil harus menjadi prioritas organisasi. Dengan pengaruh positif dan signifikan, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan sertifikasi serta penguatan dari sisi motivasi kerja melalui sistem penghargaan, iklim kerja kondusif, dan peluang pengembangan karir akan secara konsisten meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila salah satu faktor diabaikan maka kinerja organisasi berpotensi tidak maksimal karena pegawai mungkin tidak mampu bekerja secara optimal atau kehilangan dorongan untuk bekerja dengan baik.

Hasil analisis penelitian ini juga sejalan dengan teori S-O-B-C yang dijelaskan Luthans, di mana kompetensi dan motivasi kerja bertindak sebagai stimulus (S) yang melalui proses internal pegawai (O) akan menghasilkan perilaku kerja (B) dengan konsekuensi berupa kinerja (C). Dengan demikian, penguatan kompetensi dan motivasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai BKAD. Kedua variabel independen tersebut juga mampu membuka peluang untuk memperkuat kapasitas internal organisasi. Hal ini semakin dikuatkan oleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan nilai sebesar 0,899 atau 89,9%. Artinya, sebesar 89,9% variasi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Gunungkidul dapat dijelaskan

oleh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini penting untuk diperhatikan BKAD Kab. Gunungkidul karena kinerja pegawai yang optimal akan berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan daerah serta mendukung target PAD.

4. Conclusions

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa baik kompetensi maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat teori bahwa faktor internal individu, seperti kemampuan dan dorongan psikologis, menjadi determinan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur pemerintah daerah.

Kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional terbukti mampu meningkatkan kualitas dan ketepatan hasil kerja. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat komitmen, tanggung jawab, dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan keuangan daerah serta capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya kompetensi dan motivasi dalam memperkuat kinerja birokrasi daerah. Ke depan, penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai instansi pemerintah.

Reference

- [1] P. P. Indonesia, *Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. 2014.
- [2] F. Syam and A. Zulfikar, "Analisis Kemandirian Keuangan Daerah dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten Kaimana," *JURNAL TERAPAN PEMERINTAHAN MINANGKABAU*, vol. 2, no. 2, pp. 98–114, Oct. 2022, doi: 10.33701/jtpm.v2i2.2666.
- [3] Firdaus, "ANALISIS KEMANDIRIAN DAN EFEKTIVITAS KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BENGKALIS," *Jurnal Syariah dan Ekonomi Islami*, vol. 1, pp. 32–43, Oct. 2020.
- [4] A. Algifari, A. Nurkhin, and I. H. Saputro, "Analisis Pemanfaatan Dana Transfer untuk Kemandirian Pembiayaan Daerah di Indonesia Menggunakan Model Struktural Partial Least Square," *Business and Accounting Education Journal*, vol. 2, no. 1, pp. 10–21, Apr. 2021, doi: 10.15294/baej.v2i1.46031.
- [5] H. Handraini, A. Frinald, Asnil, and N. Putri Eka, "Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dan Dana perimbangan Terhadap Kemandirian Keuangan Pemerintahan Daerah Di Kab. Pasaman Barat," *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, vol. 11, pp. 593–600, Dec. 2024.
- [6] K. D. N. Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah*. 2020.
- [7] N. Fitriyani, S. Dunakhir, and N. Afiah, "Analisis Kinerja Keuangan Pada Badan Keuangan Dan Asset Daerah (BKAD) Kabupaten Enrekang," *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, vol. 2, no. 4, pp. 410–426, Aug. 2024, doi: 10.61579/future.v2i4.151.
- [8] S. Mawardi, U. Hanis, V. Violin, and U. Pamulang, "Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai...," *Jurnal Mirai Management*, vol. 9, p. 849, 2024.

- [9] I. Febrina and H. K. Rahmat, "Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka," *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Bussiness*, vol. 1, no. 1, pp. 29–34, 2024.
- [10] I. A. Nabila, "OPTIMALISASI PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) DALAM RANGKA PERCEPATAN PEMULIHAN EKONOMI DAERAH DI KOTA BAUBAU PROVINSI SULAWESI TENGGARA," 2023.
- [11] Ik. Rakhmalina, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang," *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, vol. 2, Feb. 2021.
- [12] Jamal Rahmadani Anrila, R. Setianingsih, and H. Zaki, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, vol. 1, no. 1, pp. 35–44, 2022.
- [13] A. Firman and M. Salim Sultan, "Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang," *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 5, pp. 1–13, Feb. 2023.
- [14] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [15] Y. Restiani Widjaja and A. Ginanjar, "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," 2022. [Online]. Available: <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- [16] M. Khairunnisa and Y. Gulo, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," vol. 2, no. 4, pp. 139–150, 2022, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [18] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2019.