

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN KOTA JAKARTA TIMUR

Marsiska Laurencia br Karo¹, Mahendro Sumardjo², Nurmatias³
^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹Marsiskalaurencia202@gmail.com

² mahendro@upnvj.ac.id

³ nurmatias@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan BNN Kota Jakarta Timur. Metode untuk penelitian ini kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan yang bekerja di BNN Kota Jakarta Timur. Ukuran sampel 35 responden dengan teknik penentuan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online berbentuk G-form. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dilanjutkan dengan analisis inferensial melalui alat bantu SmartPLS 3.3 (*Partial Least Square*), Hasil penelitian ini (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbatasnya penelitian ini karena kurangnya pendektan dengan responden

Kata Kunci : kinerja, kompetensi, motivasi, *SmartPLS 3.3*

Abstract

Research has purpose to know the influence of work competence and motivation to employee performance of BNN Kota Jakarta Timur. The method for this research is quantitative. The study population of all employees who work in BNN Kota Jakarta Timur. The size of the sample of 35 respondents with a sampling technique using saturated sampling Technique where all members of the population sampled. Data collection was done through questionnaires online-shaped G-form. The analysis technique used is descriptive analysis method and continued with the analysis of the inferential tools SmartPLS 3.3 (Partial Least Square), the Results of this study (1) Competence have a positive and significant gdp performance, (2) motivation has positive and significant effect on performance. (3) the competence and motivation have a positive and significant impact on performance. The limitation of this study because of the lack of pendektan with respondents

Keywords: *performance, competence, motivation, SmartPLS 3.3*

PENDAHULUAN

Badan Narkotika Nasional atau ringkasannya BNN. Badan Narkotika Nasional lembaga pemerintah Non Kementerian (LPNK). Saat ini Badan Narkotika Nasional memiliki

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

perwakilan daerah di 34 provinsi. Berdasarkan data yang dimiliki Ditjen Pemasyarakatan bahwa Lebih dari 50% narapidana kasus narkoba tersebar pada 6 provinsi Indonesia, yaitu Sumatera Utara, Jawa Timur, Jawa Barat Kalimantan Timur, Sumatera Selatan dan Jakarta. DKI Jakarta merupakan salah satu posisi tertinggi provinsi di Indonesia. Jakarta ada 117 kecamatan yang sangat rawan penyalahgunaan narkoba, dan salah satu kawasan yang banyak terjadi penyalahgunaan narkoba adalah di wilayah Jakarta Timur sebanyak 45 kecamatan, Jakarta Utara 30 kecamatan, Jakarta Pusat 22 kecamatan, Jakarta Barat 17 kecamatan dan Jakarta Selatan 3 kecamatan. Dari data tersebut untuk wilayah Jakarta Timur adalah tingkat penyalahgunaan tertinggi

Kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Jakarta Timur belum menunjukkan semua kinerjanya 100% tercapai karena belum tercapainya visi yang dibuat oleh BNN Jakarta Timur dilihat dari wilayah Jakarta timur ialah wilayah paling tinggi tingkat penyalahgunaannya. Karena visi dan misi yang belum dapat terealisasi menimbulkan pertanyaan yang akan terjadi. Oleh karena itu, BNN Kota Jakarta Timur masih memiliki permasalahan terkait kinerja dalam pencapaian target tahunan yang telah ditetapkan.

Belum tercapainya kinerja pegawai dalam perusahaan dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai, selanjutnya perkembangan atas kebutuhan, hingga dinamika permasalahan dihadapi dunia kerja yang kompetitif (Callista 2016). Menurut Kasmir (2016, hlm 189) menjelaskan faktor kompetensi dapat berpengaruh pada kinerja, kemampuan akan keberhasilan yang tinggi, menyebabkan hasil kinerja akan baik pula. Sebaliknya, kemampuan dan kemampuan yang rendah serta tidak sesuai latar belakang pendidikan, kinerja dihasilkan akan buruk.

Untuk mengetahui keterampilan apa saja yang dilakukan/dibutuhkan oleh pegawai BNN Kota Jakarta Timur maka dilakukannya observasi melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada kepala bidang divisi umum yang memiliki wewenang dalam mengatur setiap divisi mengenai keterampilan dalam bidang *softskill* dan *hardskill* apa saja yang dimiliki oleh para pegawai BNN Kota Jakarta Timur, BNN Kota Jakarta Timur memiliki 4 divisi dengan pegawai sebanyak 35 pegawai yaitu

Table 1. Pelatihan yang di lakukan pegawai BNN Kota Jakarta Timur

Divisi	Pelatihan
Umum	1. Pelatihan bendahara 2. Bimbingan teknis dan jasa, 3. Bimbingan teknis operator perbendaharaan, 4. Bimbingan teknis pengadaan, 5. Bimbingan teknis humas
Rehabilitasi	1. Pelatihan Konseling 2. Bimbingan Teknik konselor
P2M	1. Pelatihan penyuluhan 2. Seminar
Berantas	1. Latihan menembak 2. Pelatihan jabatan fungsional penyidik

(Sumber : Hasil Wawancara Kepala Bidang Divisi Umum BNNK Jaktim)

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap 2 karyawan di BNN Kota Jakarta Timur dimana karyawan 1 merupakan kepala bidang kepegawaian BNN Kota Jakarta Timur ibu Anna berkata bahwa “terdapat beberapa pegawai yang ketika mengikuti uji kompetensi masih gagal/tidak lulus ujian”, lalu karyawan ke 2 sebagai staf dari divisi umum Boy Ridho berkata bahwa “karena 50% pegawai BNN Kota Jakarta timur merupakan pegawai dengan rentan umur 40-55 tahun sehingga pengetahuan IPTEK masih rendah, pemahaman ilmu

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

pengetahuan dan teknologi juga rendah”. Dengan perkembangan fenomena dunia kerja pegawai tidak hanya kemampuan akademis hingga profesional *hard skill*, tetapi juga *interpersonal dan interpersonal skill (soft skill)*. *Soft skill* sangat penting karena banyak perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang paham, Tetapi kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh intansi kini juga menginginkan pekerja atau karyawan yang dapat komunikasi, sosialisasi, bekerja keras hingga cerdas, beradaptasi pada lingkungan kerja, memiliki kemampuan bekerja pada rekan kerja

Faktor mempengaruhi kinerja juga di kemukakan oleh Mitchel dalam buku Sinambela (2012,hlm 9) menyatakan bahwa suatu kinerja seseorang berkaitan dua kreteria: pertama tingkat kemampuan individu tersebut dan kedua motivasi yang terdapat dalam diri individu tersebut terhadap pekerjaannya. Teori maka dikatakan hasil kerja pegawai bergantung kepada kemampuan serta bagaimana motivasi pegawai tersebut terhadap perkerjaannya. Peneliti juga melakukan observasi dengan mewawancarai kepala sub bagian dari setiap divisi yang ada di BNN Kota Jakarta Timur mengenai motivasi para pegawai BNN Kota Jakarta Timur . Menurut kepala divisi P2M bapak Anton Siagian pegawai BNN Kota Jakarta Timur masih kurang memiliki inisiatif terlebih pada saat mengikuti rapat dan dimintai pendapat banyak pegawai yang hanya duduk diam dan mendengarkan tanpa memberikan kontribusi ide dan ada juga yang sibuk dengan urusanya sendiri dengan bermain hp pada saat rapat. Wawancara juga dilakukan kepada kepala subbag umum bapak Hendry yang memberikan penilaian kinerja kepada para pegawai rata rata nilai dari sasaran kerja pegawai pada point disiplin hanya memperoleh hasil sebesar 79,00 dan komitmen pegawai sebesar 78,00 penilaian tersebut berdasarkan penilaian perilaku kerja periode 2020

Adapun temuan pada penelitian lampau, ditemukan adanya pengaruh antara kompetensi serta motivasi terhadap kinerja pegawai PD. BPR Bank Buleleng 45 (Dwiyanti.,dkk 2020).Sejenis ditemukan pada (Maulana 2020) bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil dari penelitian (Rahmi 2017)namun tidak sejalan dgn penelitin dari (Efriani 2016) didapatkan bahwa hasil pada variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Berikutnya pada penelitian (Fuad 2016) didapatkan bahwa hasil dari variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi tidak memiliki hubungan serta tidak signifikan terhadap kinerja . Namun terdapat perbedaan dalam penelitian (Lubis 2017) mengatakan penelitian bahwa kompetensi serta motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena melatar belakangi penelitian ini serta didukung dengan adanya *gap research*, penulis berkeinginan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja BNN Kota Jakarta Timur”**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga rumusan yaitu apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur?. apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur, apakah kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisi apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur. Untuk membuktikan dan menganalisi apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur

TINJAUAN
PUSTAKA

Kinerja

Menurut Gibson (2012,hlm 374) Kinerja adalah keluaran berhubungan tujuan organisasi

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Sedangkan kinerja menurut Armstrong (2013, hlm 119) menyatakan kinerja bukan semata-mata hasil saja melainkan melihat perbandingan antara proses kerja yang dilakukan terhadap *output* yang diperoleh. Pendapat lain terkait Kinerja menurut Busro (2018, hlm 78) menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang telah berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan kerja keras untuk melaksanakan tugas mereka. Kinerja karyawan menunjukkan kontribusinya terhadap organisasi, termasuk: kualitas output (semakin baik) kualitas output (semakin baik), jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek jam kerja, semakin baik), dan kehadiran di tempat kerja (pegawai yang sedikit melakukan izin), Sikap bekerjasama di suatu team (menjaga kekompakan antara anggota team). Menurut Sumardjo and Juni Priansa (2018, hlm 194) Kinerja suatu wujud atas pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan kemampuan seseorang melakukan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku konsisten standar kerja yang ditetapkan Zainal (2015, hal. 230) mendefinisikan kemampuan sebagai berikut: Ini adalah properti dasar yang dimiliki seseorang yang dapat menjelaskan jika itu terkait langsung dengan kinerja yang baik. Singkatnya, kemampuan rata-rata petugas dapatkan hasil lebih baik & lebih sering banyak situasi. Robin and Judge (2008, hlm. 38) kompetensi untuk memahami kemampuan (abilities) atau kemampuan manusia. Kemampuan ini melakukan berbagai tugas di tempat kerja dipengaruhi 2 faktor: kemampuan *intelektual & fisik*.

Menurut Edison et al (2016, hlm. 143), kompetensi yaitu karakteristik mendasar seseorang membentuk/melakukan pekerjaan yang efektif dan menghasilkan hasil yang sangat baik, serta bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. lakukan dan memiliki manfaat berdasarkan pengetahuan dan isu-isu terkait. (Pengetahuan), spesialisasi (teknologi), perilaku (sikap). Sedangkan menurut Wibowo (2016, hlm. 271), kompetensi berarti kemampuan melakukan pekerjaan atau tugas didukung sikap bisnis diperlukan untuk pekerjaan itu, berdasarkan keterampilan dan pengetahuan. Moehariono (2014, hlm 5) menyatakan bahwa kemampuan individu yang memiliki "karakteristik dasar atau kausalitas orang yang terkait dengan efektivitas kinerja pekerjaan individu, atau yang kausal menggunakan kriteria seperti: "karakteristik dasar" diklaim. Referensi, efektif atau sangat baik atau sangat baik di kantor.

Motivasi

Seperangkat sikap serta nilai mempengaruhi seorang individu mencapai hal-hal tujuannya. Sikap dan nilai kekuatan menginspirasi individu bertindak pada tujuannya. Mangkunegara (2017, hlm61) juga berbicara tentang konsep motivasi. Mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap psikologis pegawai harus memiliki sikap mental kesiapan psikis dan fisik (kesiapan pikiran, tubuh, situasi hingga tujuan). karyawan siap mental, sehat, memahami situasi, kondisi serta berusaha mencapai tujuan pekerjaannya (sasaran utama organisasi). Menurut Robbins dan Judge (2013, p.202), itu adalah proses yang mempertimbangkan kekuatan, arah, keabadian atau ketekunan individu dalam proses memotivasi dan berusaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Kurt (2015, p.171) motivasi kerja kesediaan mengerahkan usaha mencapai tujuan organisasi, dan syarat adalah kemampuan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Bahri (2018, p.49), motivasi sesuatu menggerakkan orang untuk memastikan bahwa dapat berlari ke arah yang orang inginkan atau apa yang ingin mereka lakukan, atau motivasi adalah respons yang dimulai dari sebuah tuntutan. Atau, upaya untuk mencapai tujuan mengarah pada kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang pada akhirnya mengarah pada tujuan, yang mengarah pada tindakan yang memenuhi kebutuhan.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi suatu wilayah generalisasi obyek/subjek kualitas, karakteristik disesuaikan peneliti, dipelajari hingga kesimpulan. Populasi dijelaskan oleh Usman (2006) populasi berkenaan dengan besarnya anggota populasi wilayah penelitian yang dicakup. Jumlah populasi penelitian 35 orang. Terdiri beberapa karyawan jabatan/golongan di kantor BNN Kota Jakarta Timur. (Sugiyono (2019) hlm 74) Sampel jenuh penentuan, jika seluruh anggota populasi sampel. Jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 30 orang. Sampel diambil berjumlah 35 orang.

Pengumpulan data akan dilakukan dengan teknik angket atau kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah dengan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang tersaji berupa angka atau numerik yaitu dapat berupa ordinal, interval atau rasio (Timotius, 2017 hlm.11). Teknik analisis yang dilakukan yaitu dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial meliputi pengujian hipotesis dan signifikansi. Pada penelitian ini inferensial digunakan pengujian sebagai berikut: Uji validitas, uji reliabilitas, uji R- square, uji t dan uji f (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.40)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Indeks Jawaban Responden Dengan Variabel Kinerja Variabel keunggulan bersaing dalam penelitian ini terdiri dari enam pertanyaan. Jawaban dan analisis indeks nilai terhadap variabel keunggulan bersaing dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Analisis Indeks Jawaban Responden Dengan Variabel Kinerja

Variabel keunggulan bersaing dalam penelitian ini terdiri dari delapan pertanyaan. Jawaban dan analisis indeks nilai terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Kinerja	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
K1	0	15	5	10	5	20
K2	3	14	3	11	4	21.2
K3	8	17	2	5	3	25.4
K4	4	20	2	6	3	24.2
K5	2	18	5	7	3	22.8
K6	0	20	4	10	1	22.6
K7	5	17	4	6	3	24
K8	0	14	7	13	1	20.8
Rata-rata \bar{I}						22.625

Sumber :Datadiolah

Dari tabel 11, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir K3 keterangan nilai indeks

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

berjumlah 25.4. Mengacu pada tabel three box methode, angka 25,4 berada pada kategori sedang. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan K3 yaitu Banyak pekerjaan yang harus di selesaikan . Jadi dapat disimpulkan bahwa para karyawan kualitas kinerjanya cukup meningkat karyawan BNN Kota Jakarta Timur.

Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir K1 dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel three box methode angka 20 tergolong sedang. Angka tersebut terdapat pada pertanyaan Hasil pekerjaan disukai oleh pimpinan Jadi dapat disimpulkan kuantitas kinerja perlu di tingkatkan kepada karyawan BNN Jakarta Timur

Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah 22.625. Angka tersebut tergolong pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan BNN Jakarta timur cukup baik dan perlu dilakukan Kembali peningkatan karyawan BNN Jakarta Timur.

Table 3. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

Kompetensi	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
Kp9	12	10	4	9	0	26
Kp10	8	12	6	9	0	24.8
Kp11	20	5	1	8	1	28
Kp12	1	27	0	6	1	25.2
Kp13	1	25	0	6	3	24
Kp14	10	15	0	7	3	25.4
Kp15	2	23	0	5	5	23.4
Kp16	8	14	3	7	3	24.4
Kp17	5	22	0	5	3	25.2
						25.15556

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 12, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir Kp11, dengan keterangan nilai indeks berjumlah 28 Mengacu pada tabel *three box methode*, angka 28 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan Kp2 yaitu Paham dengan bidang yang dikerjakan karyawan BNN Jakarta timur .

Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir Kp15 dengan nilai indeks sebesar 23,4. Mengacu pada tabel three box methode angka 23,4 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat pada Mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja Jadi dapat disimpulkan karyawan BNN Jakarta timur cukup mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan perlu melakukan peningktan komunikasi yang baik dnegan pimpinan agar tidak

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

ada miss komunikasi dengan pimpinan.

Secara menyeluruh, angka rata-rata indeks jawaban responden terhadap variabel kompetensi adalah 25.15556. Angka tersebut tergolong pada kategori tinggi. Disimpulkan bahwa karyawan BNN Jakarta timur kompetensinya cukup baik, selanjutnya pemimpin BNN perlu Kembali melakukan peningkatan terkait kompetensi untuk meningkatkan kompetensi karyawan BNN Jakarta Timur.

Table 4. Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Motivasi	SS	S	CS	TS	STS	Indeks
M1	0	15	5	10	5	20
M2	4	15	5	10	10	25
M3	8	18	2	5	3	26.2
M4	4	20	3	5	3	24.4
M5	1	18	5	7	4	22
M6	0	20	4	9	2	22.4
M7	5	20	4	9	2	27.4
M8	0	16	7	11	1	21.6
						23.625

Sumber : Datadiolah

Berdasarkan tabel 13, terlihat angka tertinggi jatuh pada butir M7, dengan keterangan nilai indeks berjumlah 27.4. Mengacu pada tabel *three box methode*, angka 27,4 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan M7 yaitu Adanya apresiasi setiap kinerja yang baik pada karyaawan BNN Jakarta timur sehingga karyawan sangat termotivasi atas apresiasi kinerja yang telah di berikan pimpinan kepada karyawan BNN Jakarta Timur.

Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir M1 dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel *three box methode* angka 20 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat Besarnya penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Jadi dapat disimpulkan prestasi karyawan cukup memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan BNN. Secara menyeluruh, angka rata-rata indeks jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah 23.625 Angka tersebut tergolong pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa motivasi karyawan ini sudah mempengaruhi kinerja karyawan BNN Jakarta timur. Sehingga perlu Kembali ditingkatkan motivasi karyawan atas peningkatan kinerja karyawan BNN Jakarta Timur.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen bertujuan melihat korelasi dari setiap komponen indikator terhadap variabel jika hasil loading factor lebih besar dari 0.50. Berikut ini merupakan perhitungan loading factor

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

setiap komponen dalam indikator dari variabel kinerja, kompetensi dan motivasi

Table 5. Hasil Nilai *Outer Loading Factor*

	Kinerja	Kompetensi	Motivasi
K1	0,711		
K2	0,710		
K3	0,916		
K4	0,903		
K5	0,879		
K6	0,857		
K7	0,784		
K8	0,765		
Kp9		0,907	
Kp10		0,869	
Kp11		0,667	
Kp12		0,585	
Kp13		0,735	
Kp14		0,774	
Kp15		0,921	
Kp16		0,882	
Kp17		0,856	
M18			0,764
M19			0,730
M20			0,826
M21			0,873
M22			0,809
M23			0,848
M24			0,883
M25			0,736

Sumber : Datadiolah

Dilihat dari tabel nilai loading factor keseluruhan melebihi 0.50 setiap indikator pertanyaan. Posisi angka loading factor terbesar pada butir KP 15 dengan nilai 0.921 dan angka terendah yaitu butir KP 12 nilai 0.585. keseluruhan indikator yang digunakan telah lulus uji validitas konvergen serta valid.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan ketepatan akurasi variabel. Perhitungan menunjukkan nilai *Fornell-Lacker Criterion* serta nilai AVE komposisi variabel tiap indikator: kinerja, kompetensi, motivasi. skor nilai fornell- Larcker Criterium yang didapat:

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

Table 6. Hasil Nilai *Fornell- Larcker Criterium*

	Kinerja	Kompetensi	Motivasi
Kinerja	0,819		
Kompetensi	0,923	0,807	
Motivasi	0,980	0,891	0,811

Sumber : Datadiolah

Tabel keseluruhan nilai konstruk variabel validitas diskriminan semuanya lebih besar dari 0.6. Masing - masing variabel mempunyai nilai berbeda- beda, variabel kinerja (Y) sebesar 0,819 , variabel kompetensi (X1) sebesar 0,807, variabel inovasi (X2) sebesar 0,811 . Maka variabel kinerja, kompetensi, motivasi dapat dikatakan lulus validitas diskriminan. Kemudian terdapat *metode square root of average variance extracted* (AVE) yang juga berfungsi untuk melihat nilai validitas diskriminan. Nilai AVE diatas 0.50 valid dan diterima (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.248). Berikut Tabel AVE yang didapat:

Table 7. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja	0,671
2	Kompetensi	0,657
3	Motivasi	0,652

Sumber : Datadiolah

Besar nilai AVE yang diperoleh perhitungan pertanyaan setiap indikator semuanya >0.50. Variabel memiliki nilai AVE terendah : variabel motivasi yaitu 0,652 & AVE tertinggi variabel kinerja 0,671. disimpulkan bahwa variabel kinerja, kompetensi dan motivasi valid / kebenaran data sudah sesuai persyaratan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas melihat keandalan penelitian. skor *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menentukan penelitian *reliabel* atau tidak. Angka diperoleh diatas 0.6 menurut (Ghozali, 2014 hlm.43) pendapat lain diatas 0.7 (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.248) supaya penelitian reliabel.

Table 8. Hasil Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite reliability
1	Kinerja	0,942
2	Kompetensi	0,938
3	Motivasi	0,943

sumber:Datadiolah

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

Angka dihasilkan *Composite Reliability* tiap variabel : kinerja, kompetensi dan motivasi di posisi melebihi 0.60. variabel terendah : kompetensi 0,938 , variabel tertinggi : motivasi 0,943. keseluruhan komponen variabel dinyatakan reliabel.

uji reliabilitas dapat diketahui :

Table 9. Hasil Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kinerja	0,928
2	Kompetensi	0,925
3	Motivasi	0,931

Sumber: Datadiolah

Terlihat dari table hasil hitungan *Cronbach's Alpha* diperoleh >0.60 dikatakan *reliabel*, tabel seluruh komponen variabel memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0.60. Dengan variabel terendah yaitu kompetensi sebesar 0,925 dan variabel tertinggi yaitu Motivasi sebesar 0,931. keseluruhan komponen variabel dinyatakan reliabel dengan kata lain komponen sudah dapat diandalkan dilanjutkan penelitian. Setelah mendapatkan hasil uji validitas & reliabilitas setiap pertanyaan indikator diteliti, seluruh komponen pertanyaan lulus uji validitas, reliabilitas sesuai kriteria ditentukan.

Model Struktural (Inner Model)

R Square

Pengujian R Square kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Pengujian R Square dikatakan koefisien *determinasii*. perhitungan R Square :

Table 10. Hasil Nilai R Square

	R Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,972	0,970

Sumber : Datadiolah

Terlihat dari tabel diatas, perolehan nilai R Square untuk variabel kinerja sebesar 0.972. Maka angka memiliki arti pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yaitu 97,2% dan sisanya berjumlah 2,8% dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

Nilai d *R Square Adjusted* dari tabel 19 terlihat sebesar 0.970. Maka angka tersebut memiliki arti pengaruh variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yaitu 97%

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

sisanya 3% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Hasil yang telah dilakukan pada saat pengolahan data, di dapatkan hasil berdasarkan pengolahan data *structural* koefisien analisis jalur atau bisa disebut dengan (*Path Coefficients*) yang dibantu oleh alat analisi SmartPLS 3.0 hasilnya adalah :

Table 11. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel (M)	Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O-STDEV)	P Values
Kompetensi (X1)	0,242	0,226		0,120	2,021	0,044
Motivasi (X2)	0,764	0,781		0,112	6,821	0,000

Sumber : Datadiolah

Terlihat dari data tabel , jika terdapat tabel Original Sampel (O) menjelaskan nilai dari koefisiensi analisis jalur. Berdasarkan hasil perhitungan diatas variabel kompetensi dengan kinerja nilai yaitu 0.242 dari hasil original sampel. Hal ini menggambarkan kompetensi memiliki konstibusi sebesar 24,2% terhadap kinerja. Kemudian berikutnya hasil perhitungan variabel motivasi dengan kinerja mempunyai nilai yaitu 0,764 dari hasil original sampel. Hal ini menggambarkan motivasi memiliki konstibusi sebesar 76,4% terhadap kinerja. Secara keseluruhan dari semua komponen variabel menunjukkan adanya kontribusi positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t – Statistik

setelah dilakukan olah data kemudian pengujian hipotesis maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian t- statistik atau uji parsial dengan bertujuan melihat pengaruh signifikansi antar variabel. Variabel tersebut adalah (X 1) Kompetensi dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y). diketahui bahwa t-tabe; yang dihasilkan ini berdasarkan dari rumus $df=n-k$. penjelasannya bahwa $df=35-3 =32$.selanjutnya T-tabel yang dihasilkan dari rumus $df=n-k$ diperoleh 2.03693. Kemudian derajat tingkat kepercayaan sebesar 0.5 atau 5 %. Hasil perhitungan dari uji t dengan menggunakan bantuan smart PLS 3.0 .

Table 12. hasil T-statistik

	T Statistics (O-STDEV)	P Values
Kompetensi (X1)	2,021	0,044
Motivasi (X2)	6,821	0,000

Sumber : Datadiolah

Pada tabel diatas mendapatkan perolehan hasil perhitungan uji t dari tiap variabel

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

kompetensi terhadap kinerja, hasilnya diketahui bahwa nilai t -hitung $2,021 > t$ -tabel 2.03693 . Hasilnya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan P value yang dihasilkan sebesar $0,044 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya perolehan hasil perhitungan uji t dari variabel motivasi terhadap kinerja, menyatakan hasil yang sudah diperoleh atas perhitungan dengan nilai t hitung $6,821 > t$ -tabel 2.03693 dengan perolehan P value yang diperoleh yang bisa dihasilkan sebanyak $0,000 < 0,05$. Hasil yang dinyatakan atas perhitungan uji t bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hasil atas p value menyatakan bahwa variabel motivasi positif signifikan. Hal ini disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji f -Statistik

Dalam pengujian Uji F mempunyai tujuan yaitu melihat apakah variabel bebas secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian dilakukan perbandingan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila dalam nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai f_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2014 hlm.98). Berikut dibawah ini penjabaran rumus uji F pada penelitian ini yaitu:

$$F = \frac{R^2 (n-k-1)}{k (1-R^2)} \rightarrow F = \frac{0,972 (35-2-1)}{2 (1-0,972)} = 555.428571429$$

- R²** = Koefisiensi Determinasi
- k** = Banyaknya Variabel Independen
- n** = Ukuran Sampel

Berdasarkan penjelasan perhitungan rumus di atas, dapat dikatakan bahwa uji simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 555.428 dengan probabilitas $0,05$. Sedangkan dengan rumus hitung $f_{tabel} = f(k : n-k)$ dan mendapatkan hasil $(2 : 33)$ diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3.28 . Dapat disimpulkan, bahwa nilai f_{hitung} sebesar $3,28 < 55.428$ nilai F_{hitung} yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak atau bisa dikatakan berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian ini tentang kompetensi dan motivasi terhadap kinerja BNN kota Jakarta Timur dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0, memperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, mengenai pengaruh kompetensi kerja pegawai bnn kota Jakarta timur mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T (parsial) yang dilakukan penelitian 35 pegawai bnn Kota Jakarta Timur dengan nilai sebesar $0,242$ atau $24,2\%$ dari hasil original sampel. Selanjutn pada hasil pengolahan data hasilnya diketahui bahwa nilai t -hitung $2,021 > t$ -tabel 2.03693 . Artinya bahwa kompetensi

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

berpengaruh terhadap kinerja dengan P value yang di hasilkan sebesar $0,044 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak

Dengan begitu, hasil dalam penelitian ini memperlihatkan apabila dapat diketahui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan kompetensi berdampak kepada semakin bagusnya kinerja dari karyawan. Dalam pengujian analisis deskriptif dengan kategori Three Box Method, Kompetensi pada pegawai BNN Kota Jakarta Timur menghasilkan nilai yaitu angka tertinggi butir (kompetensi 11) keterangan indeksnya 28 Mengacu pada tabel *three box methode*, angka 28 berada pada kategori tinggi. Dalam indikator (Kompetensi 11) pernyataan isi “ Paham dengan bidang yang dikerjakan karyawan BNN Jakarta timur” Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan/keterampilan yang dimiliki oleh pegawai BNN Kota Jakarta Timur sesuai dengan bidang yang di posisikan atau sesuai dengan *job desk* Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir (Kompetensi 15) dengan nilai indeks sebesar 23,4. Mengacu pada tabel *three box methode* angka 23,4 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat pada Mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja Jadi dapat disimpulkan karyawan BNN Jakarta timur cukup mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan perlu melakukan peningkatan komunikasi yang baik dnegan pimpinan agar tidak ada miss komunikasi dengan pimpinan. Secara menyeluruh, angka rata-rata indeks jawaban responden terhadap variabel kompetensi adalah 25.15556. Angka tersebut tergolong pada kategori tinggi. Disimpulkan bahwa karyawan BNN Jakarta timur kompetensinya cukup baik, selanjutnya pemimpin BNN perlu Kembali melakukan peningkatan terkait kompetensi untuk meningkatkan kompetensi karyawan BNN Jakarta Timur.

Analisis dilakuka variabel kompetensi (X1), *output* diperoleh membuktikan ada hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja. Maka dari itu sebagai hasil akhir disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN kota Jakarta Timur. Robin and Judge (2008,hlm 38) mengatakan kompetensi yaitu kemampuan (ability) untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan intelektual fisik dan sikap kerja. Senada dengan Wibowo (2016,hlm 271) Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai.

Sebaliknya,kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

kinerja pun tidak akan tercapai. Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah lakukan (Dwiyanti., dkk 2020), (Maulana, 2020), (Efriani, 2016), (Fuad, 2016), (Lubis, 2017), (Rahmi, 2017), (Kurniawan, 2018), (Rijanti., dkk, 2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun ada yang sejalan dengan penelitian tetapi adapula yang tidak sejalan di dalam penelitian ini dikarenakan adanya perbedaan teori yang dipakai, variabel pendukung yang digunakan, tempat penelitian yang di gunakan, alat analisis yang di pakai. Tetapi ada Penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Adam & kamase, 2019), (Herman, 2017) bahwa dalam penelitian yang telah dilakukan menyatakan jika kompetensi tidak berengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya bahwa kompetensi yang di lakukan oleh karyawan BNN sudah baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan BNN dan perlu dilakukan kembali peningkatan karyawan BNN pada kompetensinya agar kinerja karyawan BNN bisa jauh lebih baik lagi dan dapat bersaing dengan kondisi saat ini. Kemudian menambahkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan-karyawan BNN agar bisa memperoleh kompetensi yang baik untuk kinerja karyawan BNN Jakarta Timur.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai bnn kota Jakarta timur mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T (parsial) yang dilakukan penelitian 35 pegawai bnn Kota Jakarta Timur dengan nilai sebesar 0,764 atau 76,4% dari hasil original sampel. Selanjutn pada hasil pengolahan data hasilnya diketahui bahwa hasil perhitungan uji t dari variabel motivasi terhadap kinerja, menyatakan hasil yang sudah diperoleh atas perhitugan dengan nilai t hitung $6,821 > t\text{-tabel } 2.03693$ dengan perolehan P value yang diperoleh yang bisa dihasilkan sebanyak $0,000 < 0,05$. Hasil yang dinyatakan atas perhitungan uji t bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kiera dan hasil atas p value menyatakan bahwa variabel motivasi positif signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak

Dengan begitu, hasil dalam penelitian ini memperlihatkan apabila dapat diketahui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan kompetensi berdampak kepada semakin bagusnya kinerja dari karyawan.. angka tertinggi jatuh pada butir (Motivasi7) dengan keterangan nilai indeks berjumlah 27.4. Mengacu pada tabel *three box methode*, angka 27,4 berada pada kategori tinggi. Angka tersebut terdapat dalam pertanyaan (Motivasi7) yaitu Adanya apresiasi setiap kinerja yang baik pada karyaawan BNN Jakarta

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

timur sehingga karyawan sangat termotivasi atas apresiasi kinerja yang telah di berikan pimpinan kepada karyawan BNN Jakarta Timur.Sementara angka indeks terkecil jatuh pada butir (Motivasi 1) dengan nilai indeks sebesar 20. Mengacu pada tabel three box methode angka 20 tergolong sedang . Angka tersebut terdapat Besarnya penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Jadi dapat disimpulkan prestasi karyawan cukup memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan BNN.Secara menyeluruh, angka rata- rata indeks jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah 23.625 Angka tersebut tergolong pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa motivasi karyawan ini sudah mempengaruhi kinerja karyawan BNN Jakarta timur. Sehingga perlu Kembali ditingkatkan motivasi karyawan atas peningkatan kinerja karyawan BNN Jakarta Timur

Menjelaskan perolehan dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja bahwa hasilnya motivasi memiliki *output* positif yang membuktikan hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Diperoleh kesimpulan bahwa motivasi memberikan kinerja yang baik pada kinerja karyawan BNN. Menurut penjelasan dari Bahri (2018,hlm 49) motivasi sesuatu menggerakkan orang, memastikan bahwa orang bergerak kearah yang diinginkan pegawai inginkan agar dikerjakan, serta pada akhirnya menyebabkan timbulnya Hal tersebut senada dengan Mangkunegara (2017, hlm 61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik sehingga faktor motivasi sangat di perlukan untuk mendorong karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Selanjutnya pembahasan penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNN, penelitian ini sejalan penelitian dilakukan (Dwiyanti.,dkk,2020), (Herman,2017), (Efriani,2016), (Fuad,2016), (Lubis,2017), (Rahmi,2017), (Adam &Kamase,2019), (Kurniawan ,2018), (Rijanti,dkk, 2017). Sehingga pada penelitian ini motivasi terhadap kinerja BNN perlu dilkukan peningkatan kembali agar keseluruhan karyawan kinerja BNN mendapat kinerja baik agar mampu bersaing dengan kondisi saat ini. Sehingga BNN harus memberikan banyak motivasi-motivasi yang lebih banyak pada karyawan BNN agar kinerja karyawan BNN jakarta timur bisa jauh lebih baik lagi dari sebelumnya.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Maka hasil penelitian yang sudah dilakukan pada variabel kompetensi dan Motivasi menunjukan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

Didapat nilai F_{hitung} sebesar 555.428 > f_{tabel} sebesar 3.28 yang artinya bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur, hal lainnya juga dapat diartikan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur secara Bersama sama yaitu dapat diterima kebenarannya.

Dengan begitu, semakin tingginya kompetensi dan motivasi pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin baik dan optimal pada BNN Kota Jakarta Timur . Penelitian ini sejalan dengan penelitian), (Efriani,2016), (Fuad,2016), (Lubis,2017), (Rahmi,2017), (Adam &Kamase,2019) yang dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan, yang artinya pada penelitian-penelitian terdahulu memiliki keselarasan dengan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, dengan begitu telah diketahui bahwa adanya pengaruh secara simultanantara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai, meskipun di lain hal ada terdapat sedikit faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dengan variabel kompetensi (X1) adanya pengaruh positif dan signifikan atas variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur. Kesimpulannya bahwa kompetensi yang dilakukan oleh karyawan BNN sudah baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan BNN dan perlu dilakukan kembali peningkatan karyawan BNN pada kompetensinya agar kinerja karyawan BNN bisa lebih baik dapat bersaing kondisi saat ini. Kemudian menambahkan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan-karyawan BNN agar bisa memperoleh kompetensi yang baik untuk kinerja karyawan BNN Jakarta Timur. Hasil penelitian yang dilakukan dengan variabel motivasi (X2) adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur. Kesimpulan yang diperoleh bahwa penelitian ini motivasi terhadap kinerja BNN perlu dilakukan peningkatan kembali agar keseluruhan karyawan kinerja BNN mendapat kinerja baik agar mampu bersaing dengan kondisi saat ini. Sehingga BNN harus memberikan banyak motivasi-motivasi yang lebih banyak pada karyawan BNN agar kinerja karyawan BNN jakarta timur bisa jauh lebih baik lagi dari sebelumnya. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara (simultan) bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur. Hal lainnya juga dapat artikan bahwa kompetensi dan

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama yaitu dapat diterima kebenarannya. Dengan begitu semakin tingginya kompetensi dan motivasi, maka akan berdampak kepada kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan optimal pada BNN Kota Jakarta Timur . Adapun saran pada penelitian ini adalah Diharapkan BNN Kota Jakarta Timur perlu melakukan peningkatan pada kompetensi. Hasil yang didapat pada outer loading pada kompetensi menunjukkan bahwa ada beberapa nilai yang rendah maka instrument yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu tidak kesulitan dalam bekerja. Dapat diartikan bahwa masih banyak pegawai yang membutuhkan pelatihan pelatihan online untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang di kerjakan sehingga nantinya para pegawai tidak merasa kesulitan dalam bekerja karena sudah memiliki kompetensi yang sudah baik. lalu bisa juga untuk melakukan evaluasi secara berkala agar dapat mengetahui apa saja kendala yang di hadapi oleh pegawai BNN Kota Jakarta Timur agar dapat dicari solusinya secara bersama sama Diharapkan BNN Kota Jakarta Timur perlu melakukan peningkatan motivasi. Hasil yang didapat pada outer loading pada kompetensi menunjukkan bahwa ada beberapa nilai yang rendah maka instrument yang perlu di perhatikan salah satunya yaitu “rekan kerja membantu Ketika dibutuhkan” . Dapat diartikan bahwa masih kurangnya kekompakan dan kepekaan antar pegawai oleh sebab itu BNN kota Jakarta Timur bisa membuat acara gathering online atau ambil waktu khusus satu hari atau sebelum masuk kerja untuk melakukan obrolan ringan atau sedikit ice breaking untuk mempererat rasa persaudaraan antar anggota sehingga hubungan para pegawai juga semakin dekat sehingga pada saat ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dapat membantunya dengan senang hati

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. S., Neel, M. & Wang, D. (2013). Does Mandatory Adoption of IFRS Improve Accounting Quality? Preliminary Evidence. *Contemporary Accounting Research*, 30(4), pp. 1344-1372.
- Armstrong, Michael. 2013. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Sumber Daya Manusia*. edited by Refma. Jakarta: Prenadamed group.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 221 - 238

- Ghozali, I. 2014. *Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS), Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. 2020b. *Penelitian, Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: cv budi utama.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jogjakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior, 15th Edition*. New jersey: Pearson Education.
- Robin, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sisca, Sisca, Erbin Chandra, Onta Sari Sinaga, and Erika Revida. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by J. Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoharjo: Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, Mahendro, and Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wayne, Thomas Kenneth. 2009. *Intrinsic Motivation at Work*. Berrett-Koehler.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada