

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada Karyawan KPGS Cikajang

Widya Kirana¹, Rohimat Nurhasan²

Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email : widyakirana025@gmail.com, rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

Diterima	30	November	2025
Disetujui	17	Desember	2025
Dipublish	17	Desember	2025

Abstract

This study was conducted to analyze the influence of competence on employee performance by considering intrinsic motivation as a mediating variable for the relationship between the two, among employees of the South Garut Livestock Cooperative (KPGS) Cikajang. The study used a quantitative approach with a descriptive method, involving the entire population of 62 employees through a saturated sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the help of the SmartPLS 3.0 program. The results of the analysis indicate that competence has a positive and significant influence on performance, as well as a positive influence on intrinsic motivation. Intrinsic motivation itself has been proven to improve employee performance. In addition, intrinsic motivation acts as an intervening variable that bridges the influence of competence on performance. Thus, increasing competence can improve performance both directly and through increasing intrinsic motivation. These results emphasize the importance of human resource development that focuses not only on increasing competence, but also on forming intrinsic motivation to optimize performance in agribusiness cooperative organizations.

Keywords: *competence, intrinsic motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik sebagai variabel yang memediasi hubungan di antara keduanya, pada karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Cikajang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, melibatkan seluruh populasi sebanyak 62 karyawan melalui teknik *sampling jenuh*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik sendiri terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dapat memperbaiki kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi intrinsik. Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan SDM yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada pembentukan motivasi intrinsik guna mengoptimalkan kinerja dalam organisasi koperasi agribisnis.

Kata kunci: *Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan*



Pendahuluan

Di tengah meningkatnya persaingan global, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting sebagai penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kini, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan aset fisik maupun teknologi, melainkan pada kemampuan dan keahlian karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan cepat di dunia kerja. Berdasarkan laporan (Forum, 2023), sekitar 61% perusahaan di Asia Tenggara menjadikan peningkatan kompetensi SDM sebagai salah satu prioritas utama guna menjaga daya saing jangka panjang. Fakta tersebut menegaskan bahwa kompetensi karyawan berperan vital dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. KPGS Cikajang, sebagai koperasi pertanian besar di Jawa Barat, menghadapi tantangan serupa, yakni memastikan kompetensi karyawan tetap terjaga agar kinerja organisasi optimal dalam menghadapi disrupsi digital serta dinamika pasar agribisnis yang semakin menantang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan. Kinerja yang efektif tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara berkelanjutan. Hasil kerja karyawan, yang meliputi unsur kualitas dan kuantitas, mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya oleh organisasi Mangkunegara dalam (Nuraini MM, 2023).

Kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan peningkatan kinerja organisasi (Sutanto et al., 2025). Menurut Wibowo dalam (Husmiati et al, 2020) , kompetensi adalah kapasitas individu untuk menjalankan suatu pekerjaan

atau tugas dengan berlandaskan pengetahuan dan keterampilan, serta ditopang oleh sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Namun demikian, peningkatan kompetensi tidak selalu secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal. Banyak penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti motivasi intrinsik turut berperan sebagai penggerak utama yang menentukan sejauh mana kompetensi yang dimiliki karyawan dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari (Ryan & Deci, 2020).

Salah satu faktor yang kerap disebut dalam berbagai penelitian sebagai penentu kinerja karyawan adalah tingkat kompetensi individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan. Penelitian oleh (Sutrisno, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk koperasi dan usaha mikro kecil menengah (UMKM). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian oleh (Qadri, 2025) menemukan bahwa kompetensi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sementara motivasi intrinsik berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. (Rosita, Yusup, Nurhasan, 2022) mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks koperasi, pengembangan kompetensi karyawan memiliki arti penting karena karakter pekerjaan yang kompleks, mencakup unsur teknis (pengelolaan ternak, produksi, dan penjaminan mutu) sekaligus unsur administratif dan pelayanan anggota. Kompetensi yang baik menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan operasional koperasi peternak.



Namun, kehadiran kompetensi saja mungkin belum cukup untuk menjamin kinerja karyawan yang optimal tanpa adanya dorongan motivasional yang kuat dari dalam diri individu. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik berperan sebagai faktor psikologis yang menghubungkan kompetensi dengan hasil kinerja. Menurut Herzberg dalam (Priyatama, 2021) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik Adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan.

Temuan (Hoxha & Ramada, 2009) mengungkap bahwa peningkatan *contextual performance*—yakni perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi—secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Dengan demikian, motivasi intrinsik dapat dianggap sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Adji et al., 2024) juga membuktikan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator, meskipun tidak secara spesifik mengukur motivasi intrinsik.

Temuan yang sejalan juga dilaporkan oleh (Wijayanti et al., 2025) di Politeknik Malang, yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Penelitian-penelitian Indonesia terkini banyak menempatkan motivasi, baik yang berasal dari aspek internal maupun eksternal, sebagai variabel intervening dalam hubungan antara faktor-faktor seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin dengan kinerja pegawai. Sebagai ilustrasi, riset di PT PLN UID Sumut menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara nyata memengaruhi tingkat motivasi, dan melalui motivasi tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian tentang kompetensi,

motivasi, dan kinerja berfokus pada perusahaan swasta, instansi pemerintahan, atau sektor jasa/industri. Contoh: Studi yang dilakukan oleh (Permana et al., 2023) mengindikasikan bahwa baik kompetensi maupun motivasi intrinsik secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengelola jalan tol di Bandung. Sebagian besar penelitian mengenai koperasi khususnya koperasi peternak lebih banyak membahas kondisi finansial, kinerja organisasi, bentuk-bentuk pemberdayaan anggota, dan mutu layanan yang diberikan. Sementara itu, kajian mendalam mengenai kontribusi SDM internal, tingkat kompetensi, dan motivasi intrinsik masih minim ditemukan. Penilaian kinerja koperasi juga cenderung terfokus pada metrik keuangan seperti likuiditas, solvabilitas, profitabilitas, serta kualitas pelayanan bagi anggotanya.

Dalam tinjauan *state-of-the-art*, penelitian sebelumnya umumnya menempatkan motivasi sebagai mediator atau intervening dalam hubungan antara berbagai variabel (kompetensi, lingkungan kerja, disiplin) dan kinerja. Contohnya, (Wijayanti et al., 2025) menggunakan motivasi sebagai variabel mediator antara kompetensi dan kinerja di Politeknik Malang. Penelitian yang secara khusus menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening antara kompetensi dan kinerja karyawan dalam konteks koperasi peternak masih sangat jarang dilakukan. Studi di Indonesia yang menggunakan motivasi intrinsik sebagai mediator di sektor lain pun menunjukkan temuan yang beragam.

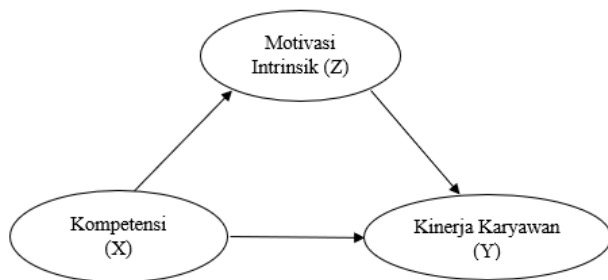
Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis maupun praktis. Dari sisi teori, penelitian ini memperluas literatur manajemen SDM melalui penyajian bukti empiris di sektor peternakan/koperasi Indonesia dan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara kompetensi,



motivasi intrinsik, dan kinerja. Dari sisi praktik, hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi manajemen Koperasi Peternak Garut Selatan dalam mengembangkan strategi peningkatan kualitas SDM, mengoptimalkan kinerja, serta mendorong penguatan daya saing koperasi di era agribisnis yang semakin kompetitif.

Mengacu pada uraian latar belakang, peneliti bermaksud untuk mengkaji tentang **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan”**

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, survei, dan kuesioner yang disebarakan kepada 62 karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian (sensus). Pemilihan metode ini didasarkan pada ukuran populasi yang kecil, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dilibatkan untuk mengurangi

kemungkinan kesalahan dalam generalisasi hasil penelitian.

Pada proses analisis data, pendekatan Partial Least Squares (PLS) diaplikasikan dalam konteks Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS V.3.0. Analisis dilakukan melalui tiga langkah inti, yaitu: (1) penilaian outer model untuk menguji keandalan serta validitas setiap indikator; (2) pemeriksaan inner model yang memfokuskan pada hubungan antar konstruk laten; dan (3) uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel yang diteliti.

Hasil

Uji Instrumen Data Model Pengukuran (Outer Model)

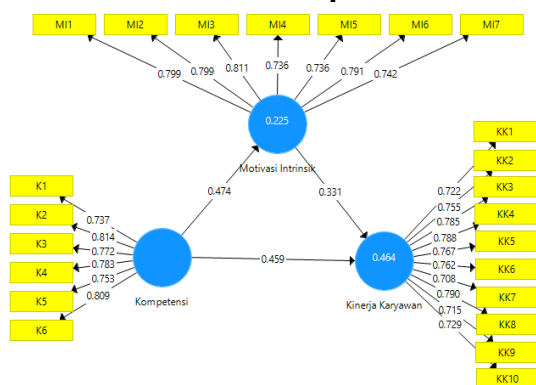
Dalam SEM-PLS, *outer model* atau model pengukuran digunakan untuk menggambarkan keterkaitan antara konstruk (variabel laten) dan indikator-indikatornya. Model ini bertujuan menilai sejauh mana setiap indikator benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud secara sah dan konsisten. Proses pengujian instrumen pada tahap *outer model* meliputi beberapa komponen utama, seperti uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan realibilitas konstruk.

Convergent Validity

Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran suatu konstruk saling berkaitan kuat dan mengukur konsep yang sama.



Gambar 2. Hasil Output SEM PLS



Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan gambar 2 dari hasil *outer loading* di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading factor* pada tiap indikator $>0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki validitas konvergen yang kuat sehingga mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara konsisten dan signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,606
Kinerja Karyawan	0,567
Motivasi Intrinsik	0,599

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,50 sehingga masing-masing konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk yang diukur.

Discriminant Validity

Ukuran yang menilai sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) memiliki perbedaan yang jelas dan bersifat unik dibandingkan dengan konstruk lain dalam model penelitian. Dengan demikian, validitas ini memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel tidak menunjukkan korelasi yang berlebihan dengan variabel lain yang merepresentasikan konsep berbeda. Uji ini dinyatakan valid apabila nilai indikator dalam suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai indikator pada konstruk lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion

	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik
Kompetensi	0,779		
Kinerja Karyawan	0,616	0,753	
Motivasi Intrinsik	0,549	0,474	0,774

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwasannya nilai setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa validitas diskriminan telah tercapai. Dengan demikian, masing-masing konstruk dalam model mampu menunjukkan perbedaan yang jelas dari konstruk lainnya.

Composite Reliability

Ukuran ini digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari sejumlah indikator yang membentuk suatu konstruk (variabel laten). Dengan kata lain, *Composite Reliability* menggambarkan sejauh mana



indikator-indikator dalam model pengukuran secara konsisten mencerminkan konstruk yang sama. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang diperoleh $>0,70$.

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability*

	Composite Reliability	Ket
Kompetensi	0,902	<u>Reliabel</u>
Kinerja Karyawan	0,929	<u>Reliabel</u>
Motivasi Intrinsik	0,913	<u>Reliabel</u>

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa tiap konstruk memiliki reliabilitas internal yang kuat, sehingga indikator yang digunakan dapat secara stabil dan konsisten mengukur konstruk laten yang dimaksud.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Ket
Kompetensi	0,870	<u>Reliabel</u>
Kinerja Karyawan	0,915	<u>Reliabel</u>
Motivasi Intrinsik	0,891	<u>Reliabel</u>

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil pengujian reliabilitas melalui Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator dalam konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan reliabilitas, sehingga instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dalam mengukur variabel laten

yang dimaksud.

Uji Instrumen Data Model Struktural (Inner Model)

R Square

Berdasarkan yang dikutip (Ghozali, 2016) , nilai R Square sebesar 0,67 menunjukkan model dengan tingkat penjelasan yang kuat, nilai 0,33 menunjukkan penjelasan yang moderat, dan nilai 0,19 mengindikasikan penjelasan yang lemah.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,464	0,446
Motivasi Intrinsik	0,225	0,212

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil uji R-Square pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,464 yang dikategorikan moderat, sedangkan nilai R^2 untuk variabel Motivasi Intrinsik termasuk kategori lemah.

F Square

Model struktural diuji dengan memperhatikan nilai *F-Square*, yang terbagi dalam tiga kategori: 0,02–0,15 termasuk kategori lemah, 0,15–0,35 termasuk kategori sedang, dan lebih dari 0,35 dikategorikan kuat. Kategori ini menjelaskan (Latan & Ghozali, 2015) sejauh mana pengaruh variabel dapat dikatakan lemah, sedang, atau kuat Adapun hasil data yang diperoleh dijelaskan sebagai berikut.



Tabel 6. Hasil F-Square

Kompetensi	Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik
Kompetensi	0,305	0,290
Kinerja Karyawan		
Motivasi Intrinsik	0,159	

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0,305 yang tergolong dalam kategori sedang. Sementara itu, pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai f-square sebesar 0,290, yang juga berada pada kategori sedang. Di sisi lain, nilai f-square sebesar 0,159 yang mencerminkan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori lemah.

Uji Hipotesis Path Coefficient

Tabel 7 Direct Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,459	3,968	0,000
Kompetensi -> Motivasi Intrinsik	0,474	6,794	0,000
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0,331	2,192	0,029

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Tabel 7 menyajikan hasil analisis mengenai

pengaruh langsung (direct effect) antar variabel penelitian, yaitu kompetensi, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Pengujian hubungan tersebut dilakukan melalui pendekatan statistik berbasis model struktural, seperti SEM atau PLS, yang ditunjukkan oleh nilai Path Coefficient serta P-Values.

1. Hipotesis pertama H1 Diterima: Kompetensi -> Kinerja Karyawan
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,459, nilai T Statistics sebesar 3,968, dan P Values sebesar 0,000. Karena nilai T Statistics > 1,96 dan P Values < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat.
2. Hipotesis kedua H2 Diterima: Kompetensi -> Motivasi Intrinsik
Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Intrinsik menunjukkan Original Sample (O) sebesar 0,474, T Statistics sebesar 6,794, dan P Values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin baik kompetensi seseorang, semakin tinggi pula motivasi intrinsik yang dimilikinya.
3. Hipotesis ketiga H3 Diterima: Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,331, T Statistics sebesar 2,192, dan P Values sebesar 0,029. Karena nilai T Statistics > 1,96 dan P Values < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan,



semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini memperlihatkan bahwa hubungan antar variabel memiliki nilai *original sample* yang relatif tinggi serta nilai *p-value* di bawah 0,05 (α). Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bersifat kuat dan signifikan secara statistik.

Tabel 8. Indirect Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0,157	2,014	0,045

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) antara kompetensi dan kinerja karyawan, di mana motivasi intrinsik berperan sebagai variabel intervening. Hipotesis keempat (H4) diterima dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,157, T Statistics mencapai 2,014, dan P Values bernilai 0,045. Karena nilai P Values (0,045) lebih kecil dari 0,05, maka jalur Kompetensi → Motivasi Intrinsik → Kinerja Karyawan terbukti signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula motivasi intrinsik yang timbul, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi mencakup perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif serta efisien. Karyawan yang kompeten tidak hanya memahami tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, berpikir kreatif dalam menghadapi permasalahan, serta mematuhi standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Spencer & Spencer dalam (Hamsinah, 2025) yang berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik inti individu yang berkaitan langsung dengan efektivitas serta kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi yang kuat membuat karyawan mampu mengatasi hambatan, berinovasi, dan memberikan hasil kerja melebihi standar. Mangkunegara dalam (Nuraini MM, 2023) juga memaparkan bahwa kinerja merupakan keluaran kerja seseorang yang dipengaruhi kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, kompetensi menjadi landasan penting dalam pembentukan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini memperkuat studi yang dilakukan oleh (Qadri, 2025), yang membuktikan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor jasa. Penelitian oleh (Permana et al., 2023) pada perusahaan pengelola jalan tol di Bandung pun menunjukkan bahwa aspek kompetensi teknis dan interpersonal merupakan faktor dominan dalam menentukan kinerja individu dan tim.



2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Intrinsik

Temuan penelitian menegaskan bahwa kompetensi memiliki dampak positif pada motivasi intrinsik karyawan. Peningkatan kompetensi seseorang biasanya diikuti oleh meningkatnya kepercayaan diri dan kepuasan kerja, yang kemudian memunculkan motivasi yang berasal dari diri sendiri. Karyawan yang kompeten cenderung merasakan penguasaan kemampuan (*sense of mastery*), sehingga terdorong untuk mengembangkan potensi tanpa bergantung pada faktor luar. Hasil penelitian terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera (Prahawati et al., n.d.).

Individu yang memahami tugas serta tanggung jawabnya secara profesional cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dan berinisiatif memperbaiki kinerja meskipun tanpa pengawasan langsung. Penelitian (Hoxha & Ramada, 2009) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap *contextual performance* melalui mediasi motivasi intrinsik, yang mengindikasikan bahwa rasa percaya diri dan kebanggaan atas kemampuan diri dapat memicu perilaku positif di lingkungan kerja.

Pada konteks koperasi peternak, karyawan yang menilai dirinya kompeten dalam aspek teknis, termasuk manajemen ternak dan proses produksi susu, biasanya memiliki dorongan intrinsik untuk menghasilkan kerja terbaik. Mereka bekerja bukan hanya demi memenuhi target, tetapi juga untuk mengekspresikan keahlian serta mendukung kemajuan organisasi. Karena itu, kompetensi dapat menjadi faktor kunci yang memunculkan energi psikologis pembangun motivasi intrinsik.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi intrinsik memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang digerakkan oleh motivasi dari dalam diri, termasuk rasa puas, minat, dan tanggung jawab, biasanya memperlihatkan komitmen yang lebih besar, ketekunan yang konsisten, serta kualitas kerja yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang hanya mengandalkan motivasi eksternal. Selain itu, motivasi intrinsik memicu munculnya inovasi dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang melampaui ekspektasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wijayanti et al., 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja di Politeknik Malang. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan menunjukkan kinerja yang stabil. Namun demikian, sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak selalu berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja, melainkan bekerja secara sinergis dengan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Misalnya, (Kim, S., Lee, J., & Park, 2023) menemukan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung otonomi dan penghargaan non-material, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja meningkat secara signifikan. Motivasi intrinsik merupakan faktor penting dalam koperasi peternak karena aktivitas kerja di sektor tersebut menuntut kesungguhan, akurasi, serta perhatian pada nilai-nilai sosial yang dianut anggota. Pegawai dengan motivasi internal yang tinggi biasanya menunjukkan orientasi yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dan keberhasilan kelompok dibandingkan pada kepentingan pribadinya.



4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, selain memberikan dampak langsung, kompetensi juga memengaruhi motivasi intrinsik, yang selanjutnya meningkatkan kontribusinya terhadap kinerja. Individu dengan kompetensi yang kuat biasanya memiliki keyakinan diri yang lebih besar serta pengalaman pencapaian yang menumbuhkan motivasi dari dalam diri. Motivasi intrinsik ini kemudian mendorong mereka untuk bekerja pada tingkat kinerja yang maksimal. Proses mediasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi keterampilan teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis yang muncul dari perasaan kompeten dan berdaya.

Penelitian ini sejalan dengan (Adji et al., 2024) menemukan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Sementara itu, (Permana et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memperkuat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas di sektor swasta. Temuan ini didukung oleh (Sutanto et al., 2025) yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi bukan hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, temuan yang dilakukan (Soni, 2021) mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dimediasi oleh motivasi intrinsik

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi terbukti memiliki peranan yang signifikan

dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan KPGS Cikajang, baik melalui jalur langsung maupun melalui motivasi intrinsik yang berperan sebagai variabel intervening. Temuan dari analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa dimensi kompetensi, yang mencakup pengetahuan, kemampuan teknis, dan sikap profesional, berperan tidak hanya dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, tetapi juga dalam membangun kepercayaan diri, rasa memiliki, serta dorongan psikologis internal yang membentuk motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkuat keterkaitan antara kompetensi dan kinerja. Pegawai yang menilai dirinya kompeten cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil unggul, bertindak dengan rasa tanggung jawab, bekerja secara otonom, serta berkomitmen tinggi dalam mencapai target organisasi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya berpengaruh pada keterampilan teknis pekerja, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis yang menjadi sumber dorongan dalam mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya strategi pengembangan SDM di lingkungan koperasi yang mengintegrasikan kompetensi dengan motivasi intrinsik sebagai dua unsur yang saling melengkapi.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan melalui pelatihan teknis semata, melainkan juga dengan membangun lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri. Upaya ini mencakup pemberian tantangan yang sesuai dengan kapasitas individu, penghargaan yang bersifat non-material, peluang pengembangan karier, serta dukungan organisasi yang menumbuhkan rasa percaya diri dan otonomi dalam bekerja. Secara teoretis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran mediasi yang penting dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.



Sementara itu, dari sisi praktis, temuan ini memberikan panduan bagi pengelola koperasi untuk merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah, berkesinambungan, dan sesuai dengan kebutuhan dunia agribisnis.

Daftar Pustaka

- Adji, A. S., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2024). *The influence of competence, intrinsic motivation and rewards on work performance through satisfaction of employees at D.I. Yogyakarta High Prosecutor's Office*. 20(2), 229–253.
- Ekonomi, T. J., Sutanto, B., Prasetyo, I., Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. (2025). *Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Pegadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur)*. 3, 136–152.
- Forum, W. E. (2023). *The future of jobs report*. World Economic Forum.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. (2025). *Kompetensi profesional sumber daya manusia* (M. Dewi, Ed.). Cipta Media Nusantara.
- Hoxha, S., & Ramada, R. (2009). *The effect of intrinsic motivation and work engagement on contextual performance*. 8984, 490–499.
- Husmiati, et al. (2020). *Kompetensi pekerja sosial dalam pelayanan rehabilitas* (P. A. Fahrudin, Ed.). Pusat Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial.
- Wijayanti, F., Hadiyati, E., & Author, C. (2025). Motivation as a mediation variable in the influence of competence and work discipline on employee performance. *International Journal of Humanities*, 4(6), 2705–2713.
- Kim, S., Lee, J., & Park, H. (2023). Autonomy-supportive environments and intrinsic motivation: Pathways to enhanced performance. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 620–637.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nuraini, M. M., & D. H. B. (2023). *Strategi meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan motivasi dan budaya organisasi* (A. Pranadani et al., Eds.). PT Asadel Liamsindo Teknologi.
- Permana, D., Rinawati, N., & Supartini, T. (2023). The effect of intrinsic motivation and competence on employee performance (Study at a toll road development and operator company in Bandung). 16(2), 209–217.
- Prahiawan, W., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (n.d.). *Pendahuluan landasan teori* (pp. 149–158).
- Priyatama, A. N. (2021). *Gugus kendali mutu dalam kaitannya dengan kinerja pegawai*. CV Penerbit Qiara Media.
- Qadri, A. S. A. (2025). The role of competency and intrinsic motivation in improving human resource (HR) performance. 2(3), 525–534.
- Rosita, I., Yusuf, R., & Nur Hasan, R. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik dan Sosial (Jagaddhita)*, 1(1), 48–55.



- <https://doi.org/10.58268/jagaddhita.v1i1.36>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Soni, I. S. K. (2021). Fathurrahman, Fikry, and Ricardi S. Adnan. Pengelolaan tenaga kerja disabilitas di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Makassar. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 16417–16429. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

