

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

The purpose of this study is to determine how competence affects employee performance. In the case of KPGS Cikajang employees, intrinsic motivation serves as a factor that bridges this relationship. This study uses a quantitative approach with descriptive methods, and saturated sampling techniques were used to involve all 62 employees. The SmartPLS 3.0 program was used to perform data analysis using a Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Model (SEM). The results of the study indicate that competence has a positive and significant effect on performance and has the ability to increase desire within a person. It is evident that intrinsic motivation helps improve performance. It functions as an intervening variable that indirectly links competence with work outcomes. The results show that to optimize employee performance in agribusiness cooperatives, human resource development must focus on improving competence and increasing intrinsic motivation.

Keywords: *Competence, Intrinsic Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus karyawan KPGS Cikajang, motivasi intrinsik berfungsi sebagai faktor yang menjembatani hubungan ini. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, dan teknik sampling jenuh digunakan untuk melibatkan semua 62 karyawan. Program SmartPLS 3.0 digunakan untuk melakukan analisis data menggunakan *Model Equation Structural* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja serta memiliki kemampuan untuk meningkatkan keinginan dalam diri seseorang. Terbukti bahwa motivasi intrinsik membantu meningkatkan kinerja. Ini berfungsi sebagai variabel intervensi yang secara tidak langsung menghubungkan kemampuan dengan hasil kerja. Hasil menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam koperasi agribisnis, pengembangan SDM harus menitikberatkan pada peningkatan kompetensi dan meningkatkan motivasi intrinsik.

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



Pendahuluan

Dalam lingkungan persaingan global yang terus meningkat, sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting sebagai komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan 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 disrupti digital serta dinamika pasar agribisnis yang semakin menantang.

Faktor-faktor seperti kompetensi, tingkat motivasi, kondisi kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan adalah komponen yang membentuk kinerja karyawan. Kinerja yang optimal juga mencakup pencapaian target dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi, menciptakan sesuatu yang baru, dan memberikan kontribusi yang konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. 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, 2020), kompetensi adalah kapasitas individu untuk menjalankan suatu tugas yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, serta ditopang oleh sikap kerja yang diperlukan untuk posisi 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). Studi menunjukkan bahwa kompetensi individu adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Penelitian oleh (Sutrisno, 2021) mengungkapkan bahwa kemampuan memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia, seperti koperasi dan UMKM. Penemuan ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih tinggi sebanding dengan tingkat kinerja yang dapat dihasilkan oleh seseorang. 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 et al., 2022) mengindikasikan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi 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) memberikan penjelasan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, menikmati pekerjaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk maju, dan keinginan untuk belajar lebih banyak. 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 faktor mediasi penting dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Studi tambahan 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 membantu menghubungkan kemampuan dan kinerja. Studi terbaru di Indonesia juga menemukan bahwa motivasi—baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal—sering digunakan sebagai faktor intervensi dalam kaitannya dengan kompetensi, kondisi kerja, maupun disiplin terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian di PT PLN UID Sumut menemukan bahwa tingkat motivasi dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, dan

motivasi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

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 bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan pengelola jalan tol 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.

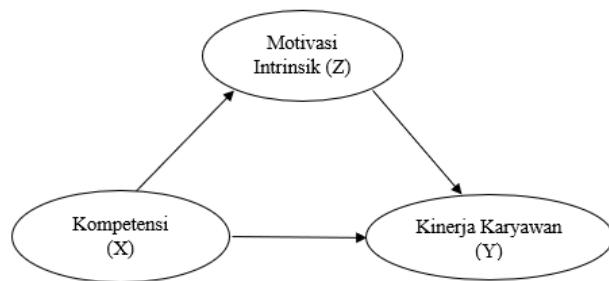
Oleh karena itu, diharapkan bahwa penelitian ini memberi kontribusi teoretis dan praktis. Dari sisi teori, penelitian ini memperluas literatur manajemen SDM melalui penyajian bukti empiris di sektor peternakan/koperasi



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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menguji dan menganalisis secara objektif hubungan antarvariabel berdasarkan data angka. Data dikumpulkan dari 62 anggota staf Koperasi Peternak Garut Selatan melalui survei, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan kepada mereka. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti semua orang dalam populasi diminta untuk menjawab atau melakukan 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 tahap pengolahan data, metode Partial Least Squares (PLS) digunakan dalam kerangka Structural Equation Modeling (SEM). Aplikasi SmartPLS versi 3.0 digunakan. Tiga tahapan utama membentuk proses analisis: (1) evaluasi luar model untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas masing-masing indikator; (2) analisis dalam model untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten; dan (3) pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi dampak langsung dan tidak langsung dari variabel yang diukur.

Hasil

Uji Instrumen Data Model Pengukuran (Outer Model)

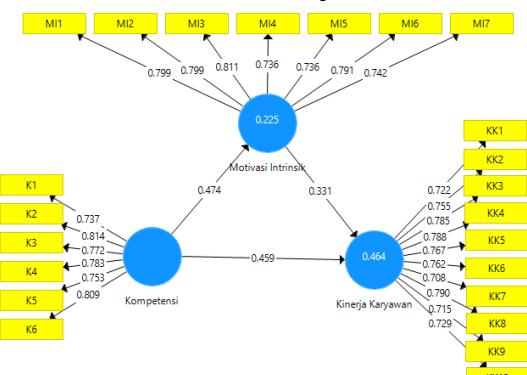
Outer Model, juga dikenal sebagai model pengukuran, digunakan dalam SEM-PLS untuk menunjukkan hubungan antara konstruk, atau variabel laten, dan indikator yang menyusunnya. Memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara valid dan konsisten adalah tujuan utama model ini. Beberapa elemen penting, seperti reliabilitas konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan, diuji pada tahap pengujian instrumen pada model luar.

Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat korelasi antara indikator-indikator konstruk dan benar-benar menggambarkan konsep yang akan diukur.



Gambar 2. Hasil Output SEM PLS



Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, hasil penambahan luar menunjukkan bahwa setiap indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan memiliki nilai faktor penambahan lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator memenuhi kriteria tersebut memiliki kemampuan untuk menunjukkan konstruk laten 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)

Hasil perhitungan Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE yang melampaui batas minimum 0,50. Oleh karena itu, setiap konstruksi dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen. Hasil menunjukkan bahwa indikator untuk masing-masing variabel dapat menjelaskan lebih dari setengah dari variasi konstruk yang diukur.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan menentukan seberapa berbeda suatu konstruk, atau variabel laten, dari konstruk lain dalam model dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan kata lain, validitas ini memastikan bahwa indikator suatu variabel tidak memiliki korelasi yang terlalu kuat dengan variabel lain yang menunjukkan konsep yang berbeda. Konstrukt dinyatakan valid apabila nilai indikator konstruk lebih besar daripada nilai indikator konstruktur.

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 |

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Kriteria validitas diskriminan telah dipenuhi, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2. Nilai konstruk tunggal lebih besar daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain. Oleh karena itu, setiap konstruk dalam model dapat menunjukkan perbedaan yang jelas dan tidak tumpang tindih.

Composite Reliability

Dengan menggunakan ukuran ini, tingkat konsistensi internal dari sejumlah indikator yang membentuk suatu konstruk (variabel laten) dapat dinilai. Dengan kata lain, ketahanan komposit menunjukkan seberapa konsisten indikator dalam model pengukuran menunjukkan konstruk yang sama. Jika nilai reliabilitas komposit dan alfa Cronbach lebih



besar dari 0,70, variabel tersebut dianggap reliabel.

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 Reliabilitas Komposit lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap 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 0,67 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat penjelasan yang kuat, Nilai 0,33 menunjukkan penjelasan moderat, sedangkan nilai 0,19 menunjukkan 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)

Nilai R² untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,464 berdasarkan hasil uji R-Square yang ditemukan pada Tabel 5 yang dikategorikan moderat, sedangkan nilai R² untuk variabel Motivasi Intrinik 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 | 0,159 |
| Intrinsik | |

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, dapat dilihat bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square 0,305 dan diklasifikasikan sebagai pengaruh sedang; hubungan antara Kompetensi dan Motivasi Intrinsik memiliki nilai f-square 0,290 dan juga diklasifikasikan sebagai pengaruh sedang; dan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square 0,159 dan diklasifikasikan sebagai pengaruh rendah.

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: Dengan nilai sampel awal (O) 0,459, nilai statistik T 3,968, dan nilai statistik P 0,000, hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan nilai statistik T lebih dari 1,96 dan nilai statistik P di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.
2. Hipotesis kedua H2 Diterima: Kompetensi → Motivasi Intrinsik: Nilai sampel awal (O) adalah 0,474, dengan statistik T 6,794 dan nilai P 0,000. Menurut nilai ini, kompetensi memberikan efek yang positif dan besar pada motivasi intrinsik. Oleh karena itu, motivasi intrinsik yang muncul lebih besar jika seseorang memiliki tingkat keterampilan yang lebih tinggi.
3. Hipotesis ketiga H3 Diterima: Motivasi Intrinsik = Kinerja Karyawan: Nilai sampel awal (O) sebesar 0,331, statistik T sebesar 2,192, dan nilai P sebesar 0,029 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa statistik T lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05. 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

| Origin al Sampel e (O) | T Statistics (O/STDE V) | P Value s |
|------------------------|---------------------------|--------------|
| Kompetensi -> | | |
| Motivasi Intrinsik -> | 0,157 | 2,014 |
| Kinerja Karyawan | | 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 (H_4) diterima dengan nilai sampel awal (O) 0,157, nilai statistik T 2,014, dan nilai P 0,045. Jalur Kompetensi—Motivasi Intrinsik—Kinerja Karyawan dianggap signifikan karena nilainya di bawah 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi akan mendorong peningkatan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi meningkatkan 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 menunjukkan bahwa kompetensi pekerja memengaruhi keinginan untuk bekerja di PT Krakatau Bandar Samudera. (Prahiawan 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.

Selanjutnya, temuan oleh (Wulandari, 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja memegang peranan krusial dalam menunjang kualitas kinerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja mereka. Ketika tingkat motivasi karyawan meningkat, kemampuan mereka dalam menampilkan performa terbaik juga cenderung semakin tinggi. Dalam konteks penelitian ini, motivasi yang lebih kuat terbukti mendorong karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas secara lebih efektif serta menghasilkan kinerja yang maksimal. 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 sesuai dengan (Adji et al., 2024) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi 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 juga oleh (Sutanto et al., 2025) yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi meningkatkan kinerja secara langsung dan secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, temuan yang dilakukan (Soni, 2021) mengindikasikan bahwa kinerja dipengaruhi langsung oleh kompetensi tanpa dipengaruhi 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 rehabilitasi* (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.v1i>



1.36

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.

Wulandari, N. (2025). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja toko ritel. *Journal of Sociology Research and Education*.



1227