

## PERAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERSONEL KEUANGAN

### *THE ROLE OF MOTIVATION ON PERFORMANCE WITH COMPETENCE AS A MODERATING VARIABLE IN FINANCIAL PERSONNEL*

Sri Bekti Rahayu

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, DKI Jakarta, Indonesia

Corresponding author: [ny.sri76@gmail.com](mailto:ny.sri76@gmail.com)

#### ABSTRAK

**Abstract:** *This study aims to analyze the role of motivation on performance with competence as a moderating variable among financial personnel. Motivation plays a crucial role in improving performance, particularly in work environments requiring high accuracy and dedication, such as in financial management. Competence is assumed to strengthen the relationship between motivation and performance, as adequate skills and abilities enable individuals to work more effectively and efficiently. This research employs a quantitative approach with a survey method involving financial personnel as respondents. The data were analyzed using moderation regression analysis to examine the relationships and interactions between variables. The findings reveal that motivation plays a significant positive role in performance, and competence significantly moderates this relationship. These results provide practical implications for developing training programs and strategies to enhance motivation among financial personnel*

**Keyword:** *Motivation; Performance; Competence*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel moderasi pada personel keuangan. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan akurasi dan dedikasi tinggi seperti pada bidang keuangan. Kompetensi diasumsikan dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, karena kemampuan dan keterampilan yang memadai memungkinkan individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan personel keuangan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi moderasi untuk menguji hubungan dan interaksi antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran positif signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi secara signifikan memoderasi hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan program pelatihan dan strategi peningkatan motivasi di kalangan personel keuangan

**Kata Kunci:** Motivasi; Kinerja; Kompetensi

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan tugas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada serta melaksanakan tugas secara terarah untuk pengembangan organisasi. SDM yang baik tidak hanya dituntut untuk bekerja, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan organisasi. Dalam hal ini, kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada jumlah dan kualitas SDM yang ada. Komitmen organisasi, yang dipengaruhi oleh kinerja personel, menjadi salah satu alat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, termasuk di lingkungan badan keuangan. Kinerja yang tinggi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja lebih baik (Siagian, 2018). Namun, hubungan antara motivasi dan kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompetensi. Kompetensi meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Wibowo, 2016).

Dalam lingkungan badan keuangan, di mana akurasi, transparansi, dan efisiensi menjadi pilar utama, kompetensi memiliki peran signifikan. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat personel keuangan yang menghadapi kesulitan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Beberapa permasalahan seperti kurangnya pelatihan yang relevan, keterbatasan akses terhadap informasi terbaru, dan beban kerja yang tinggi seringkali menghambat efektivitas kinerja. Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan

personel, seperti kurang optimalnya sistem insentif dan penghargaan. Hal ini berdampak pada kurangnya semangat kerja dan peningkatan angka kesalahan dalam pengelolaan anggaran.

Motivasi yang tinggi pada personel badan keuangan tidak hanya mendorong pelaksanaan tugas dengan lebih baik, tetapi juga menjaga semangat kerja dalam menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan keuangan organisasi (Hasibuan, 2017). Dalam konteks ini, motivasi intrinsik seperti pengakuan atas prestasi dan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial dapat menjadi pendorong yang kuat. Kompetensi, di sisi lain, mencakup kemampuan teknis seperti analisis anggaran hingga kemampuan interpersonal seperti komunikasi yang efektif. Kombinasi motivasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal dapat menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mendukung tata kelola keuangan yang efektif, transparan, dan akuntabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personel badan keuangan secara langsung, hubungan antara motivasi dan kompetensi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, serta bagaimana kompetensi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja personel. Penelitian ini menggunakan teori motivasi dari Herzberg (1959), yang membagi faktor motivasi menjadi intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup penghargaan atas prestasi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kompensasi finansial dan kondisi kerja. Sementara itu, teori kinerja dari Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi, menurut Wibowo (2016), merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif.

Dalam penelitian ini, motivasi diartikan sebagai dorongan untuk menjaga integritas terhadap organisasi, baik melalui

faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Kompetensi mencerminkan kemampuan teknis dan interpersonal personel dalam menyelesaikan tugas, mulai dari analisis anggaran hingga pelaporan keuangan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan: (1) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja personel, (2) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompetensi personel, (3) bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel, dan (4) bagaimana kompetensi memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja personel badan keuangan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis, khususnya dalam meningkatkan pengelolaan SDM di lingkungan badan keuangan. Dengan memahami hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja personel, sekaligus memastikan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel (Lestari et al., 2018).

## MATERI DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk melihat bagaimana motivasi, kinerja, dan kompetensi personel keuangan berhubungan satu sama lain. Lokasi penelitian dilakukan di badan keuangan, dengan teknik pengumpulan data, menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi untuk mengukur tingkat motivasi, kinerja, dan kompetensi sebagai variabel yang memoderasi motivasi dan kinerja personel.

Kuesioner disebar kepada 103 personel keuangan yang dipilih melalui teknik sampling dari populasi personel keuangan. Variabel yang digunakan meliputi: Motivasi ( $X$ ), Kinerja ( $Y$ ) dan Kompetensi ( $M$ ). Analisis data penelitian

ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel bebas  $X$  dan variabel terikat  $Y$ , serta pengaruh variabel moderasi  $M$  dalam memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa uji statistik yang akan digunakan.

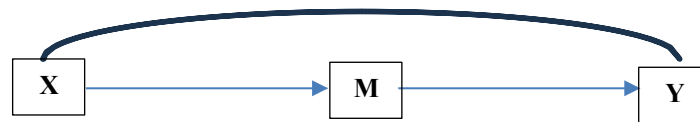
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
  - a. Uji Validitas. “Jika nilai  $Sig. (2-tailed) < 0,05$  dan  $Pearson Correlation > 0$ , maka instrumen penelitian valid”.
  - b. Uji Reliabilitas. “Jika nilai  $Cronbach's Alpha > 0,60$ , maka instrumen penelitian reliabel”.
2. Uji Parsial – t dan Uji Simultan – F
  - a. Uji Parsial – t. “Jika nilai signifikansi ( $Sig.$ )  $< 0,05$ , maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”.
  - b. Uji Simultan – F. “Jika nilai signifikansi ( $Sig.$ )  $< 0,05$ , maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan”.
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas. “Jika nilai signifikansi ( $Sig.$ )  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal”.
  - b. Uji Lienaritas. “Jika nilai  $Deviation from Linearity Sig. > 0,05$  maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent”.
  - c. Uji Multikolinearitas. “Jika nilai  $VIF < 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi”.
  - d. Uji Heterokedastisitas. “Jika nilai signifikansi ( $Sig.$ )  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi”.
  - e. Uji Autokorelasi. “Jika nilai  $4 - dU < d < dU$ , maka tidak

- terdapat autokorelasi”.
4. Uji Analisis Jalur, Uji Regresi, Uji Korelasi dan Uji Determinasi
    - a. Uji Regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + b$ .
    - b. Uji Korelasi. Nilai *R Square* menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termuat dalam penelitian.
    - c. Uji Determinasi. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar

variasi dari variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja personel keuangan (Y) secara langsung  
 H2: Motivasi (X) berpengaruh terhadap kompetensi (M) personel keuangan  
 H3: Kompetensi (M) berpengaruh terhadap kinerja personel keuangan (Y)  
 H4: Kompetensi (M) memoderasi pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja personel keuangan (Y)



Gambar 1 Hipotesis Penelitian

Sumber: Data Riset

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas  
 a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas  
 Correlations

		TotalX	TotalY	TotalZ
S1	Pearson Correlation	<b>,642**</b>	<b>,469**</b>	<b>,481**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S2	Pearson Correlation	<b>,586**</b>	<b>,524**</b>	<b>,659**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S3	Pearson Correlation	<b>,490**</b>	<b>,479**</b>	<b>,816**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S4	Pearson Correlation	<b>,582**</b>	<b>,499**</b>	<b>,443**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S5	Pearson Correlation	<b>,700**</b>	<b>,520**</b>	<b>,457**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S6	Pearson Correlation	<b>,628**</b>	<b>,481**</b>	<b>,128</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,006</b>

	N	103	103	103
S7	Pearson Correlation	<b>,515**</b>	<b>,470**</b>	<b>,444**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S8	Pearson Correlation	<b>,367**</b>	<b>,574**</b>	<b>,419**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
S9	Pearson Correlation	<b>,432**</b>	<b>,495**</b>	<b>,642**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	103	103	103
Total	Pearson Correlation	1	1	1
	Sig. (2-tailed)			
	N	103	103	103

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig* untuk instrumen 1 – 9 pada Variabel *X*, *Y* dan *M* telah memenuhi *Sig. (2 – tailed) < 0,05* dan nilai *Pearson Correlation* juga

memenuhi *Pearson Correlation > 0*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

N of Items	Cronbach's Alpha X	Cronbach's Alpha Y	Cronbach's Alpha Z
9	<b>,699</b>	<b>,622</b>	<b>,659</b>

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel *X*, *Y* dan *M* berturut – turut adalah 0,699; 0,622 dan 0,659 dimana telah memenuhi kondisi *Cronbach's*

*Alpha > 0,60*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Uji

#### 2. Uji Parsial – t dan Uji Simultan – F

##### a. Uji Parsial – t

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial – t**  
**Correlations**

Control Variables			X	M	Y
-none <sup>a</sup>	X	Correlation	1,000	,829	,721
		Significance (2-tailed)	.	<b>,004</b>	<b>,002</b>
		df	0	101	101
M		Correlation	,829	1,000	,833
		Significance (2-tailed)	<b>,004</b>	.	<b>,018</b>
		df	101	0	101
Y		Correlation	,721	,833	1,000
		Significance (2-tailed)	<b>,002</b>	<b>,018</b>	.
		df	101	101	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa nilai *Significance (2 – tailed)* pada *X* terhadap *Y*, *M* terhadap *Y* dan *X* terhadap *M* berturut – turut adalah 0,002; 0,18 dan 0,004. Nilai tersebut memenuhi kondisi

*Sig. (2 – tailed) < 0,05*) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada *X* terhadap *Y*, *M* terhadap *Y* dan *X* terhadap *M* secara parsial.

**b. Uji Simultan – F**

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan - F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,608	2	,304	12,725	<b>,003<sup>b</sup></b>
	Residual	17,611	100	,176		
	Total	18,218	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber: SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. = 0,003* memenuhi kondisi *Sig. < 0,05* yang bermakna bahwa *X* dan *M*

berpengaruh terhadap *Y* secara simultan.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41551668
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,068
	Positive	,058
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,002<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed) = 0,002 > 0,05*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian

berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Linearitas**  
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
M * X	Between Groups	(Combined)	3,111	17	,183	,952	,518
		Linearity	,016	1	,016	,083	,774
		Deviation from Linearity	3,096	16	,193	1,006	<b>,458</b>
	Within Groups	16,342	85	,192			
Total			19,454	102			
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3,880	17	,228	1,353	,181
		Linearity	,269	1	,269	1,592	,211
		Deviation from Linearity	3,612	16	,226	1,338	<b>,194</b>
	Within Groups	14,338	85	,169			
Total			18,218	102			
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3,880	17	,228	1,353	,181
		Linearity	,269	1	,269	1,592	,211
		Deviation from Linearity	3,612	16	,226	1,338	<b>,194</b>
	Within Groups	14,338	85	,169			
Total			18,218	102			

Sumber: SPSS

Tabel hasil Uji Linearitas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* berturut – turut adalah  $X$  terhadap  $M = 0,458$ ;  $X$  terhadap  $Y = 0,194$ ; dan  $M$  terhadap  $Y = 0,194$ . Ketiga nilai tersebut memenuhi *Sig. Deviation*

*from Linearity*  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan linear secara signifikan antara  $X$  terhadap  $M$ ,  $X$  terhadap  $Y$  dan  $M$  terhadap  $Y$ .

**c. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,067	,562		5,458	,000		
	X	,122	,096	,125	1,274	,206	,999	<b>1,001</b>
	M	,132	,095	,137	1,388	,168	,999	<b>1,001</b>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai *VIF*  $X$  dan  $M$  terhadap  $Y$  adalah 1,001 dan 1,001 dimana nilai tersebut memenuhi  $VIF < 10,00$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

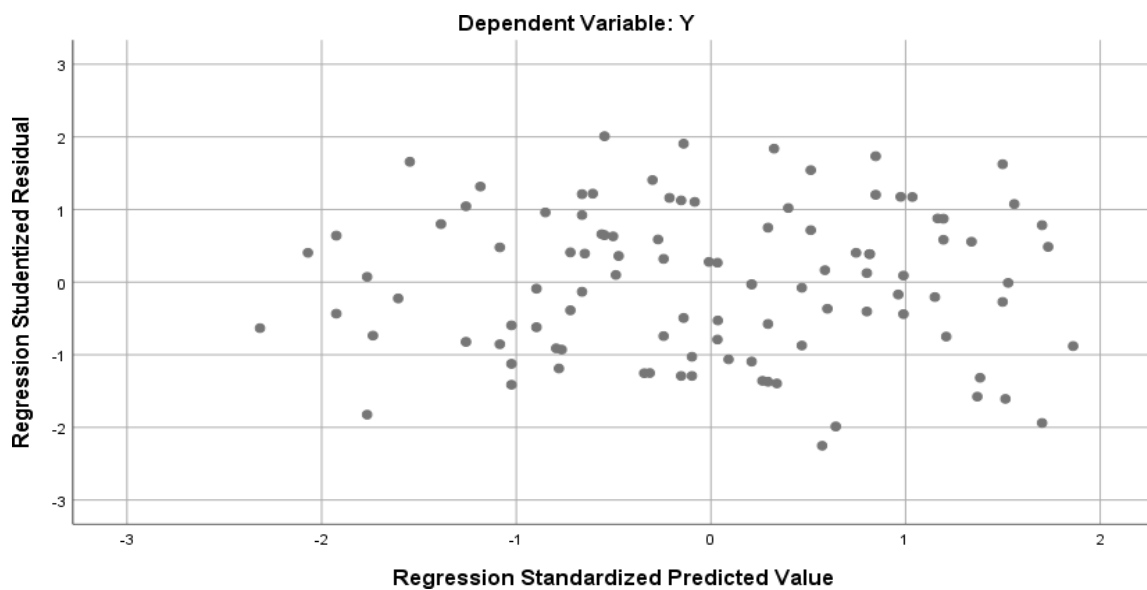
**d. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,191	,296		,647	,519
	X	-,023	,050	-,045	-,451	<b>,653</b>
	M	,063	,050	,125	1,265	<b>,209</b>

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: SPSS



Gambar 2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: SPSS

Nilai *Sig.* X dan M pada tabel di atas beturut – turut adalah 0,653 dan 0,209 memenuhi *Sig.* > 0,05. Selain itu, jika dilihat dari *scatterplot* akan tampak bahwa titik – titik tersebut menyebar di atas dan

bawah Sumbu X dengan pola yang tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**e. Uji Autokorelasi**

**Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,883 <sup>a</sup>	,780	,741	,00965	<b>2,193</b>

e. Predictors: (Constant), M, X

f. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS

Tabel di atas menunjukkan nilai Durbin – Watson  $d = 2,193$ . Di sisi lain, untuk jumlah variabel independen = 1 dan jumlah responden = 103, maka nilai  $dL = 1,6593$  dan  $dU = 1,6985$ . Dari sini diperoleh fakta bahwa nilai  $d$ ,  $dL$  dan

$dU$  memenuhi  $dU = 1,6985 < d = 2,193 < 4 - dU = 2,3015$ . Karena nilai Durbin – Watson  $d$  memenuhi syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi terdapat gejala autokorelasi.

**4. Uji Analisis Jalur (Uji Regresi, Uji Korelasi dan Uji Determinasi)**

**a. Model I**

**Tabel 10 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi Model I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,829<sup>a</sup></b>	<b>,687</b>	<b>,624</b>	,00870

g. Predictors: (Constant), X  
 h. Dependent Variable: M

Sumber: SPSS

**Tabel 11 Hasil Uji Regresi Model I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

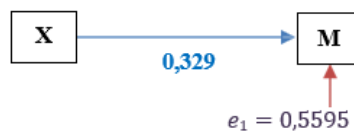
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1,130</b>	,420		9,834	,000
	X	<b>2,329</b>	,100	<b>,329</b>	-,287	<b>,004</b>

a. Dependent Variable: M

Sumber: SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *Sig*  $X = 0,004 < 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa pada Model I, Variabel *X* berpengaruh terhadap *M*. Nilai  $R = 0,829$  menunjukkan bahwa hasil Uji Korelasi, *X* berpengaruh terhadap *M* sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya  $1 - R = 17,1\%$  ditentukan melalui variabel lain yang tidak termuat dalam penelitian. Nilai *Adjusted R Square* = 0,624 menunjukkan bahwa hasil Uji Determinasi pada Variabel *X* terhadap *M* memiliki interpretasi bahwa

variasi dari Variabel *X* dapat menjelaskan Variabel *M* sebesar 62,4%. Selanjutnya, nilai *error* dapat dicari dengan  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = 0,5595$ . Lalu, dari koefisien dari Variabel *X* sebesar 2,329 dan konstanta sebesar 1,130 diperoleh persamaan pada Uji Regresi adalah  $M = 2,329X + 1,130$ . Untuk menghitung koefisien analisis jalur, perlu diperhatikan nilai *Standardized Coefficients Beta* = 0,329. Berikut diagram dan nilai analisis jalur yang dapat disajikan.



Gambar 3 Diagram Analisis Model I

Sumber: SPSS

**b. Model II**

**Tabel 12 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi Model I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,883<sup>a</sup></b>	<b>,780</b>	<b>,741</b>	,00965

i. Predictors: (Constant), M, X  
 j. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS

**Tabel 13 Hasil Uji Regresi Model II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

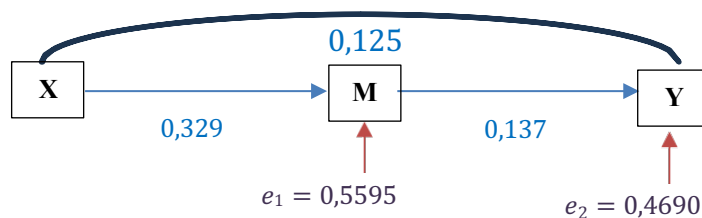
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,067	,562		5,458	,000
	X	,222	,096	,125	1,274	,006
	M	,232	,095	,137	1,388	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh nilai  $Sig\ X = 0,006$  dan  $Sig\ M = 0,000$  memenuhi  $Sig. < 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa pada Model II, Variabel  $X$  dan  $M$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Nilai  $R = 0,883$  menunjukkan bahwa hasil Uji Korelasi  $X$  dan  $M$  berpengaruh terhadap  $Y$  sebesar 88,3%. Sedangkan sisanya  $1 - R = 11,7\%$  ditentukan melalui variabel lain yang tidak termuat dalam penelitian. Nilai *Adjusted R Square* = 0,741 menunjukkan bahwa hasil Uji Determinasi memiliki interpretasi bahwa variasi dari Variabel  $X$  dan  $M$  dapat

menjelaskan Variabel  $Y$  sebesar 74,1%. Selanjutnya, nilai *error* dapat dicari dengan  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = 0,4690$ . Lalu, untuk koefisien dari Variabel  $X$  sebesar 0,222; koefisien dari Variabel  $M$  sebesar 0,232 dan konstanta sebesar 1,067 diperoleh persamaan pada Uji Regresi adalah  $Y = 0,222X + 0,232M + 1,067$ . Untuk menghitung koefisien analisis jalur, perlu diperhatikan nilai *Standardized Coefficients Beta*  $X$  dan  $M$  masing – masing 0,125 dan 0,137. Berikut diagram dan nilai analisis jalur yang dapat disajikan.



Gambar 4 Diagram Analisis Model II

Sumber: SPSS

**c. Analisis Koefisien Jalur**

**1) Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kompetensi (M)**

Hasil analisis pengaruh  $X$  terhadap  $M$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $X$  berpengaruh terhadap  $M$ .

**2) Pengaruh Kompetensi (M) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil analisis pengaruh  $M$  terhadap  $Y$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $M$  berpengaruh

terhadap  $Y$ .

**3) Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) secara langsung**

Hasil analisis pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $X$  berpengaruh terhadap  $Y$  secara langsung.

**4) Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kompetensi (M)**

Hasil analisis pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  secara langsung sebesar 0,125. Pengaruh  $X$  terhadap  $M$  sebesar 0,329. Pengaruh  $M$  terhadap  $Y$  sebesar 0,137.

Dengan demikian pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  melalui  $M$  sebesar  $0,125 + (0,329)(0,137) = 0,1701$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  melalui  $M$  sebesar  $0,1701$  lebih besar dari nilai pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  secara langsung sebesar  $0,125$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $X$  berpengaruh terhadap  $Y$  melalui  $M$ .

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja personel di badan keuangan secara langsung**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja personel di badan keuangan secara langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai pendorong utama yang mempengaruhi komitmen dan produktivitas kerja. Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Penelitian oleh Kasmaludin et al. (2023) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan meningkat. Selain itu, penelitian oleh Ayunda Dwi Aulita (2020) di Badan Keuangan Daerah Kota Malang juga mendukung temuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja

individu dan organisasi. Selanjutnya, penelitian oleh Halizah dan Kuspriyono (2024) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HAAHA Spektrum Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **2. Pengaruh motivasi terhadap kompetensi personel di badan keuangan**

Pengaruh motivasi terhadap kompetensi personel di badan keuangan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensi individu. Motivasi mendorong personel untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka, sehingga meningkatkan kompetensi secara keseluruhan. Penelitian oleh Mustafa et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, yang menunjukkan bahwa personel dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi. Siregar (2020) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kompetensi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Manao (2020) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensi personel, yang pada akhirnya berdampak positif pada

kinerja mereka.

### **3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel di badan keuangan**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel di badan keuangan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian oleh Amellya et al. (2022) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Penelitian oleh Chaeril et al. (2021) di Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja, dan sebaliknya, kompetensi yang kurang akan menurunkan produktivitas atau kinerja pegawai. Muliadi et al. (2021) dalam penelitiannya di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur menemukan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa selain kompetensi, faktor kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja personel di badan keuangan.

### **4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kompetensi personel di badan keuangan**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kompetensi personel di badan keuangan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, terutama ketika didukung oleh kompetensi yang memadai. Motivasi mendorong personel

untuk mencapai tujuan organisasi, sementara kompetensi memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Penelitian oleh Yanti dan Putri (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian oleh Saputra dan Rosita (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Meskipun studi ini tidak secara langsung meneliti kompetensi sebagai moderator, hasilnya mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, yang kemungkinan akan lebih optimal jika personel memiliki kompetensi yang tinggi. Dengan demikian, dalam konteks badan keuangan, upaya peningkatan kinerja personel sebaiknya difokuskan pada peningkatan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi secara simultan.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel keuangan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki personel, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang kuat mampu mendorong individu untuk bekerja lebih giat, fokus, dan mencapai target organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kompetensi memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Artinya, personel dengan kompetensi yang tinggi mampu memaksimalkan dampak positif dari motivasi terhadap peningkatan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek motivasi dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja personel

keuangan. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi personel untuk mencapai hasil yang optimal. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang holistik dengan memadukan upaya peningkatan motivasi dan penguatan kompetensi personel.

Penelitian ini sebaiknya memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja atau pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, kompetensi perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkala, sertifikasi keahlian, dan evaluasi rutin untuk memastikan personel keuangan memiliki kemampuan yang relevan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel moderasi, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar kebijakan yang strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di bidang keuangan.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi membantu penelitian ini, semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, . . . Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (N. Saputra, Ed.) Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. Retrieved from <http://eprints2.ipdn.ac.id/487/1/buku.pdf>
- Amellya, Fitriasuri, & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Journal Management, Business and Accounting*, 21(1), 98 - 110.
- Amin, N. M. (2015). *Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*.
- Anggoro, I., & Sudirman, A. (2022). Pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di TNI Angkatan Darat. *Jurnal Keuangan dan Pertahanan*, 16(2), 54 - 68.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Dewadi, F. M., . . . Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika*. (A. Asari, Ed.) Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia. Retrieved from [www.penerbitmafya.com](http://www.penerbitmafya.com)
- Aulita, A. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Azizah, R., & Putri, D. (2021). The impact of job placement on work motivation and job satisfaction in military organizations. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 12(3), 85 - 99.
- Basyrie, Silvianti, Y., Ahiruddin, & Junaidi. (2022). The Effect of Work Motivation and Performance Benefits. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika*, 317 - 326.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian: Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. Retrieved from

- <http://www.mitrawacanamedia.com>
- Chaeril, Umar, A., & Azis, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management, 1*(2), 114 - 129.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management. 15th edition. Pearson Education.
- Dewi, N., & Wiulandari, I. (2021). *Reformasi manajemen sumber daya manusia di TNI: Pendekatan berbasis data untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja*. Jakarta: Penerbit Defenda.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hadi, A., & Setiawan, H. (2020). *Strategic human resource management in military organizations: A modern perspective*. Jakarta: PT Military Press.
- Hadi, S., & Setiawan, D. (2022). *Peran Keuangan dalam Organisasi Militer*. Bandung: Alfabeta.
- Halizah, S. N., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HAHA Spektrum Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2*(4), 329 - 339.
- Hasan, M. A., & Siregar, S. R. (2022). The role of human resource placement in achieving military organizational objectives. *International Journal of Military Administration, 10*(3), 77 - 90.
- Hermawan, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer: Tantangan dan strategi modernisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hutahaean, E. H., & Perdini, T. A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Mahasiswa Psikologi*. Banyumas: PT Pena Persada Kertas Utama.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. (M. Pradana, Ed.) Purbalingga: Eureksa Media Aksara. Retrieved from [eurekamediaaksara@gmail.com](mailto:eurekamediaaksara@gmail.com)
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART - PLS 4.0*. (M. Pradana, Ed.) Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Kasmaludin, Basir, M. A., & Gazalin, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies, 2*(1), 14 - 21.
- Kritanti, Desi, Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. doi:10.31237/osf.io/yvpue
- Kurniasih, D., Rusfiana, Y., Subagyo, A., & Nuradhawati, R. (2021). *Teknik Analisa*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from <http://www.cvalfabeta.com/>
- Kurniati, D., & Firdaus, M. (2024). Evaluating the effectiveness of human resource placement in military organizations: A study on the Indonesian Army. *Journal of Defense Studies, 18*(1), 77 - 89.
- Kusumawardhani, R., Rizqiana, Z. D., & Astuti, S. P. (2021). *Ekonometrika Suatu Pengantar*. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.

- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior*. 13th edition. McGraw-Hill Education.
- Manao, K. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Kabupaten Nias Barat*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muliadi, A., Suaib, E., & Gunawan. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(2), 1 - 10.
- Munandar. (2017). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi & Akuntansi*.
- Mustafa, S., Hasbudin, & Halmatus. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Muna). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 292 - 306.
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. (A. S. Noor, Ed.) Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Nugroho, A., & Sulistyono, M. (2022). Job misplacement and organizational inefficiency in military institutions: Analyzing the consequences for performance. *Journal of Organizational Behavior and Performance*, 9(4), 190 - 205.
- Nugroho, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Nugroho, B., & Widodo, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Nugroho, T. B., & Widodo, H. (2023). Organizational structure and human resource placement in military organizations: A case study of the Indonesian Army. *Journal of Military Management*, 19(1), 30 - 40.
- Odja, M. O., Likadja, F. J., Ina, W. T., & Pella, S. I. (2021). Penggunaan Microsoft Excel untuk Kemudahan Pengolahan Data Nilai Hasil Belajar Siswa. *Jurnal LPPM UNDANA*, XV(2), 22 - 29.
- Paranoan, S. (2019). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Teknologi. *Jurnal Sistem Informasi*.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Media Edu Pustaka.
- Prasetyo, A., & Wibowo, M. (2020). Challenges in aligning individual competencies with organizational needs in military institutions: The case of the Indonesian National Army. *Journal of Organizational Behavior and Military Studies*, 28(4), 112 - 128.
- Prasetyo, R., & Wibowo, S. (2021). *Keuangan Militer: Pengelolaan dan Akuntabilitas*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Priadana, M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Prihartanta, & Widayat. (2015). *Teori-Teori Motivasi Prestasi*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 1 - 11.
- Puspita, W., & Almasdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Work Control Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah dan Aset Kabupaten Agam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 130 - 137.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan*

- Studi Empiris*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Rafikasari, E. F. (2021). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis: Analisis Deskriptif dan Inferensial*. Tulungagung: Akademia Pustaka. Retrieved from <http://www.akademiapustaka.com/>
- Rahardjo, S. (2021, Februari 19). *Tutorial Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson Menggunakan SPSS Lengkap*. Retrieved from SPSS Indonesia Olah Data Statistik dengan SPSS: <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html>
- Rikah, & Ilhami, S. D. (2023, November). Pengaruh Motivasi Belajar dan Kepuasan Hidup Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 723 - 733. doi:doi.org/jebma.v3n3.3006
- Riswandi, M. R. (2020, 19 1). *Pengertian SPSS, Fungsi, Kelebihan, dan Kekurangannya*. Retrieved from KakaKiky: <https://www.kakakiky.id/2020/01/spss-fungsi-kelebihan-dan-kekurangan.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Samsu. (2021). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. (Rusmini, Ed.) Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.
- Santoso, S. A., & Fitriani, R. (2020). The role of academic performance in military personnel placement and performance. *Journal of Military and Security Studies*, 28(4), 67 - 74.
- Santoso, T., & Fitriani, R. (2020). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, R. N., & Rosita, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel pada Kantor Ditpolairud Polda Jambi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(3), 833 - 846.
- Sari, E. K., Rustam, A., & Yunita, L. (2021). *Pengembangan Instrumen Penelitian Sosial (Konsep, Tahapan dan Contoh Instrument, Analisis Data Menggunakan SPSS dan M- Plus, dan Winsteps)*. Jakarta: Kun Fayakun.
- Sarwono, J. (2022). *Path Analysis: Data Analysis Application* (2 ed.). Washington: Amazon.com, Inc.
- Setiawan, T., & Hadi, Y. (2021). *Strategi pengelolaan sumber daya manusia militer dalam mendukung efektivitas organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (E. Murniarti, Ed.) Jakarta: UKI Press.
- Sumiyati, I., & Siregar, E. (2021, Mei). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi. *Jurnal Satya Mandiri*, 7(1), 11 - 19.
- Sunarya, & Rachmiati, F. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 909 - 920. doi:10.15408/sjsbs.v9i3.25915
- Suryadi, H., & Anggraeni, L. (2020). Workplace stress due to job misalignment and its impact on employee productivity in the Indonesian Army. *Journal of Defense Management*, 15(2), 89 - 104.
- Suryadi, S. (2023). *Manajemen Keuangan*

- Militer*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryanto, T., & Lestari, S. (2023). Human resource modernization in the Indonesian military: Opportunities and challenges. *Journal of Military and Defense Management*, 22(4), 142- 156.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Syafruddin, Intang, S. N., & Selvia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1 - 12. doi:10.38043/jimb.v6i1.2950
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru: Unri Press.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. S., Lestari, S., Sudipa, I. I., Patalatu, J. S., . . . Rahman, A. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. (Sepriano, & Efitra, Eds.) Bekasi: PT Sonpedia Publishing Indonesia. Retrieved from <http://www.buku.sonpedia.com/>
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*. Kampar: Bintang Pustaka Madani. Retrieved from [www.bintangpustaka.com](http://www.bintangpustaka.com)
- Wahyuni, S., Satriani, E., & Efitra, F. (2021). Workshop Penggunaan Google Formulir sebagai Media Evaluasi Pembelajaran Digital selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 11(2), 144 - 150. Retrieved from <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pubpend>
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Mukhsin, M., Yanti, N., . . . Saluy, A. (2020). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)*. (Hartini, Ed.) Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Wibowo, A. (2021). *Workforce Placement and Performance*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo, A. (2023). *Performance Management: Integrating Strategy Execution and Performance*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo, A., & Santoso, P. (2023). *Manajemen keuangan militer: Peran dan tantangan dalam pengelolaan keuangan TNI*. Jakarta: Penerbit Angkatan Darat.
- Wibowo, A., & Sugiarto, I. (2023). The influence of academic achievements on job placement and career success. *International Journal of Applied Management*, 22(1), 33 - 47.
- Widarsa, I. T., Astuti, P. S., & Kurniasari, N. D. (2022). *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Denpasar: Baswara Press.
- Widodo, S., Djoko, & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1 - 14. doi:10.38035/jim.v1i1.12
- Winarto, & Adi, W. W. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 141 - 157. doi:10.24176/bmaj.v3i2.5052
- Wulandari, S., & Nurul, H. (2022). Job placement and its effect on employee motivation in Indonesian military. *Human Resource Management Journal*, 11(2), 45 - 61.
- Yanti, Z., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. *Journal of Social Science*

*Research*, 3(4), 5792 - 5803.  
Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A.,  
Wandini, K., Haryati, T., Jumini,  
S., . . . Fadilah, H. (2024). *Metode  
Penelitian Kuantitatif Teori,  
Metode dan Praktik*. (E.  
Damayanti, Ed.) Bandung: Widina  
Media Utama.