

Volume 10 Nomor 3 Desember 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 3

SINTANG
DESEMBER
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

DEWAN REDAKSI

Yunita Astikawati, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia.
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia.
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia.
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia.
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia.
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia.
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia.
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia.
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia.
Nikmatul Masrurroh, FEBI UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia.
Nuraini Asriati, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura, Indonesia.
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia.
Sri Mulyati, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fkip Universitas Kuningan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia.
Yulia Suriyanti, Pendidikan Ekonomi, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia.

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia.
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia.
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia.
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia.
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia.
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia.
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia.
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia.
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia.
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia.
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia.
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia.
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia.
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia.
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia.
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia.
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia.
Suratno Suratno, Universitas Jambi, Indonesia.
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia.
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia.
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia.

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia.

Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang.





ANALISIS KINERJA TIM PERCEPATAN PENURUNAN STUNTING DI
KABUPATEN MURUNG RAYA

Daniel Patandianan✉

Program Studi Magister Manajemen Universitas Palangka Raya, Indonesia¹

✉ Corresponding Author Email: danielpatandianan@gmail.com

Author Email: danielpatandianan@gmail.com

Abstract:

Article History:
Received: January 2025
Revision: July 2025
Accepted: August 2025
Published: December
2025

Keywords:
Stunting
Competence
Work Motivation
Performance
TPPS

Stunting is a major public health issue in Indonesia, affecting children's cognitive development, educational achievements, and future productivity. This study aims to analyze the relationship between competence, work motivation, and performance of the Stunting Reduction Acceleration Team (TPPS) in Murung Raya Regency. Using a quantitative method and explanatory research approach, data were collected via a survey of 63 respondents from various roles within the TPPS. The Partial Least Square (PLS) method was used for model testing. The results reveal that competence does not directly influence TPPS performance but significantly impacts work motivation. Work motivation, in turn, directly affects TPPS performance significantly. Furthermore, work motivation serves as a moderating variable that strengthens the relationship between competence and performance. These findings underscore the importance of enhancing work motivation as a strategic measure to maximize the impact of competence on performance. Thus, the study recommends motivation-based training to improve TPPS performance in sustainable stunting reduction efforts. This finding emphasizes the importance of a holistic approach in managing human resources, where increasing competence must be accompanied by efforts to foster work motivation to achieve optimal performance.

Abstrak:

Sejarah Artikel:
Diterima: Januari 2025
Direvisi: Juli 2025
Disetujui: Agustus
2025
Diterbitkan: Desember
2025

Kata kunci:
Stunting
Kompetensi
Motivasi Kerja
Kinerja
TPPS

Stunting merupakan salah satu masalah kesehatan utama di Indonesia yang berdampak pada perkembangan kognitif, prestasi pendidikan, dan produktivitas anak di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS) di Kabupaten Murung Raya. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan explanatory research, data diperoleh melalui survei terhadap 63 responden dari berbagai peran di TPPS. Model pengujian dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja TPPS, tetapi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri secara langsung memengaruhi kinerja TPPS secara signifikan. Lebih jauh, motivasi kerja terbukti menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan motivasi kerja sebagai langkah strategis untuk memaksimalkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia, di mana peningkatan kompetensi harus diiringi dengan upaya untuk memupuk motivasi kerja guna mencapai kinerja optimal.





How to Cite: Daniel Patandianan. 2025. *ANALISIS KINERJA TIM PERCEPATAN PENURUNAN STUNTING DI KABUPATEN MURUNG RAYA*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 10 (3), DOI : [10.31932/jpe.v10i3.4381](https://doi.org/10.31932/jpe.v10i3.4381)

PENDAHULUAN

Stunting merupakan salah satu tantangan besar dalam pembangunan kesehatan masyarakat di Indonesia, yang berdampak jangka panjang terhadap kualitas sumber daya manusia. Stunting didefinisikan sebagai kondisi gagal tumbuh pada anak balita akibat kekurangan gizi kronis, infeksi berulang, dan pengasuhan yang tidak memadai, terutama dalam periode emas 1.000 hari pertama kehidupan. Dampak dari stunting tidak hanya terlihat pada tinggi badan anak yang lebih pendek dibandingkan standar usianya, tetapi juga mencakup gangguan perkembangan kognitif, keterlambatan belajar, menurunnya produktivitas ekonomi di masa dewasa, serta peningkatan risiko penyakit degeneratif (Kementerian Kesehatan RI, 2022; WHO, 2021).

Pemerintah Indonesia secara konsisten menaruh perhatian terhadap isu stunting, sebagaimana tercermin dalam sejumlah regulasi dan strategi nasional. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting menegaskan pendekatan konvergensi lintas sektor sebagai landasan utama dalam penanganan stunting. Salah satu bentuk implementasinya adalah pembentukan Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS) di tingkat provinsi, kabupaten/kota, hingga desa. TPPS bertugas menyinergikan peran lintas sektor, mengoordinasikan pelaksanaan program, serta melakukan pemantauan dan evaluasi upaya penurunan prevalensi stunting secara holistik dan integratif (BKKBN, 2023).

Kabupaten Murung Raya, sebagai salah satu wilayah dengan karakteristik geografis menantang dan akses pelayanan dasar yang masih terbatas, menjadi fokus penting dalam strategi percepatan penurunan stunting. Pemerintah daerah telah membentuk TPPS sebagai pelaksana utama kebijakan tersebut di lapangan. Namun, tantangan utama yang masih dihadapi meliputi lemahnya koordinasi antarsektor, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, dan kurangnya motivasi kerja aparat pelaksana. Keberadaan kebijakan dan struktur kelembagaan belum sepenuhnya menjamin efektifnya pelaksanaan intervensi stunting, terutama jika tidak didukung oleh kinerja pelaksana yang optimal (Arifin et al., 2022).

Kinerja dalam konteks TPPS tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan program dan regulasi, tetapi sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankan fungsi-fungsi manajerial dan teknis di lapangan. Dalam literatur manajemen publik, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan substantif, serta keterampilan interpersonal yang relevan dengan tugas yang diemban (Robbins & Judge, 2019). Namun, studi kontemporer menunjukkan bahwa kompetensi semata tidak cukup untuk menjamin kinerja optimal, tanpa didorong oleh motivasi kerja yang tinggi.



Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja individu. Dalam kerangka teori Self-Determination Theory, individu dengan motivasi intrinsik cenderung memiliki performa yang lebih baik, lebih ulet dalam menghadapi tantangan, dan lebih puas dalam menjalankan tugasnya (Deci & Ryan, 2021). Dengan demikian, motivasi kerja berpotensi menjadi jembatan yang menghubungkan kompetensi dengan kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang kompeten, namun tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung tidak dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Sayangnya, sebagian besar penelitian terdahulu di Indonesia lebih banyak menitikberatkan pada efektivitas program intervensi stunting dari sisi kelembagaan dan kebijakan, sementara kajian tentang faktor-faktor personal seperti kompetensi dan motivasi kerja anggota TPPS masih sangat terbatas. Bahkan, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel — kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja — dalam satu model analisis untuk konteks TPPS hampir belum ditemukan dalam literatur nasional, khususnya di wilayah Kalimantan Tengah.

Penelitian oleh Sari et al. (2023) menyebutkan bahwa lemahnya kinerja pelaksana program stunting di tingkat desa banyak dipengaruhi oleh rendahnya kapasitas dan minimnya insentif yang diterima. Namun, studi tersebut belum mengeksplorasi bagaimana interaksi antara kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja secara bersamaan. Dengan demikian, terdapat research gap yang cukup signifikan terkait pentingnya pemahaman terhadap hubungan struktural

antara ketiga variabel tersebut dalam konteks manajemen program stunting.

Sebagai respon terhadap kekosongan kajian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja anggota TPPS di Kabupaten Murung Raya. Secara khusus, penelitian ini ingin menguji apakah motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen publik dan sumber daya manusia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program percepatan penurunan stunting.

Dengan menggunakan pendekatan explanatory research dan metode kuantitatif, serta teknik analisis model persamaan struktural melalui Partial Least Square (PLS), penelitian ini menasar anggota TPPS di berbagai level pelaksanaan. Kabupaten Murung Raya dipilih sebagai lokasi penelitian karena mewakili karakteristik daerah dengan tantangan implementasi tinggi, yang memerlukan penguatan kapasitas pelaksana berbasis bukti. Oleh karena itu, penting bagi pengambil kebijakan untuk mempertimbangkan dimensi personal, seperti kompetensi dan motivasi kerja, sebagai determinan kinerja yang tidak kalah penting dibandingkan aspek struktural dan regulatif dalam program penurunan stunting.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey



melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research, data dikumpulkan dalam satu waktu, sehingga penelitian ini juga termasuk survey cross section, data diperoleh dari Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS). Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Murung Raya, Provinsi Kalimantan Tengah. Kabupaten Murung Raya terdiri dari 10 kecamatan dan 46 desa yang menjadi lokus dalam penelitian ini. Lokasi ini dipilih karena Kabupaten Murung Raya memiliki program percepatan penurunan stunting yang aktif dan telah melibatkan berbagai instansi dan pihak terkait.

Subjek penelitian ini terdiri dari beberapa kelompok yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting di Kabupaten Murung Raya. Subjek penelitian ini meliputi:

a. Anggota TPPS (Tim Percepatan Penurunan Stunting):

- 1) Koordinator TPPS
- 2) Anggota tim teknis TPPS
- 3) Pengawas program TPPS

b. Perwakilan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD):

- 1) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana
- 2) Dinas Kesehatan
- 3) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- 4) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan
- 5) Dinas Sosial
- 6) Dinas Pekerjaan Umum
- 7) Dinas Ketahanan Pangan
- 8) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
- 9) Dinas Pertanian dan Peternakan

10) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

11) Dinas Komunikasi dan Informatika

12) Dinas Lingkungan Hidup

13) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM

c. Perwakilan dari Kecamatan dan Desa Lokus:

- 1) Camat di 10 kecamatan di Kabupaten Murung Raya
- 2) Kepala Desa di 46 desa yang menjadi lokus penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS) yang seluruhnya berjumlah 170 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan penentuan jumlah Sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono 2017) diatas maka pada taraf kesalahan 10%, jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 170 orang, maka jumlah sampel sebanyak 62 orang. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut jenjang kompetensinya. Bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS). Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Proportional Stratified Random Sampling yang merupakan bagian dari teknik Probability Sampling. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara porposional. (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekuensi, persentase dan Rerata (mean) jawaban responden. Koesioner yang dibagikan kepada 63 orang responden. Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan (Likert), rentang skala pernyataan responden di mulai dari satu sampai lima yang artinya dimulai dari sangat tidak baik/setuju sampai sangat baik/setuju. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari: Kompetensi (X), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja (Y), Deskripsi setiap indikator dan variabel dapat diuraikan sebagai berikut: Pengujian variabel Kompetensi (X1) dalam studi ini difokuskan pada potensi yang dimiliki individu sumber daya manusia untuk bertindak secara efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi dalam konteks manajemen sumber daya manusia mencakup kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), serta sikap dan nilai pribadi (attitude) yang terintegrasi dalam perilaku kerja (Noe et al., 2020; Wibowo, 2022). Penelitian ini mengadopsi tiga indikator

utama dalam pengukuran kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—dengan pengalaman kerja dikategorikan sebagai bagian dari indikator keterampilan terapan (applied skills) yang berkembang melalui proses belajar dan praktik kerja secara langsung.

Secara teoretis, indikator tersebut selaras dengan model Competency Iceberg yang dikembangkan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menempatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai kompetensi teknis yang tampak (visible), serta sikap dan nilai sebagai kompetensi inti yang bersifat mendasar (underlying characteristics). Dalam konteks terkini, model ini dikembangkan dan digunakan oleh berbagai studi kontemporer untuk menilai efektivitas pegawai di sektor publik maupun non-publik (Bakker & Demerouti, 2021; Rasyid & Nugroho, 2023). Oleh karena itu, pemilihan indikator kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada teori dan bukti empiris terbaru yang relevan dengan karakteristik tugas Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS).. Dari ketiga indikator tersebut dikembangkan dalam dua belas item pernyataan. Rekapitulasi hasil analisis deskripsi variabel kompetensi pada masing-masing indikator variabel disajikan pada Tabel 1. Berikut:



Tabel 1: Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
	f	f	f	f	f	
X1.1	-	1	11	27	24	4,17
X1.2	-	2	10	23	28	4,22
X1.3	-	1	11	22	29	4,25
X1.4	-	-	7	26	30	4,36
X1.5	-	-	8	22	33	4,39
X1.6	-	-	15	22	26	4,17
X1.7	-	-	13	25	25	4,19
X1.8	-	-	4	26	33	4,46
X1.9	-	1	10	31	21	4,14
X1.10	-	-	13	27	23	4,15
X1.11	-	-	11	30	22	4,17
X1.12	-	-	7	26	30	4,36
Rerata Indikator Kompetensi						4,25

Sumber: data olahan 2025.

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel Kompetensi adalah sebesar 4,25 artinya sebagian besar responden menyatakan penerapan kompetensi sudah masuk pada kategori baik. Jika dicermati dari kondisi lapangan yang ada, Kompetensi berdasarkan persepsi responden yang diukur melalui indikator: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap secara keseluruhan telah diterapkan dengan baik

Pengujian variabel motivasi dalam penelitian ini difokuskan pada Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau

dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). George, J.M., dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Dari tiga indikator tersebut dikembangkan dalam enam item. Rekapitulasi hasil analisis deskripsi pada masing-masing indikator variabel motivasi kerja dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Deskripsi Variabel Motivasi kerja (Z)

Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
	f	f	f	f	f	
Z.1	-	1	11	23	28	4,23
Z.2	-	1	14	15	23	4,11
Z.3	-	1	13	21	28	4,20
Z.4	-	1	16	21	25	4,11
Z.5	-	1	19	25	22	4,07
Z.6	-	-	9	21	33	4,38
Rerata Indikator Motivasi kerja						4,18

Sumber: data olahan 2025.

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,18 artinya sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja sudah masuk pada kategori baik. Pengukuran variabel kinerja menggunakan enam indikator, yaitu Kualitas kerja,

kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Pernyataan yang diajukan dalam variable ini terdiri dari lima belas item pernyataan. Rekapitulasi data deskriptif untuk setiap indikator variabel kinerja dan item pernyataan responden dapat ditampilkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3: Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
	f	f	f	f	f	
Y.1	-	--	6	17	40	4,53
Y.2	-	-	6	21	36	4,47
Y.3	-	-	7	22	14	4,43
Y.4	-	-	8	25	30	4,34
Y.5	-	-	14	26	23	4,14
Y.6	-	-	9	26	28	4,30
Y.7	-	-	3	23	37	4,53
Y8	-	-	6	24	33	4,42
Y9	-	1	13	21	28	4,20
Y10	-	1	16	21	25	4,11
Rerata Indikator Kinerja						3,34

Sumber: data olahan 2025.

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 3,34 artinya sebagian besar responden menyatakan kinerja sudah masuk pada kategori baik. Jika dicermati dari kondisi lapangan yang ada, kinerja berdasarkan persepsi responden yang diukur melalui

indikator: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja secara keseluruhan telah diterapkan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan program Smart PLS dalam melakukan pengujian model penelitian. Model pengukuran diuji dengan tujuan guna menilai variabel



indikator yang merefleksikan sebuah konstruk (variabel laten). Secara empiris analisis ini bertujuan memvalidasi model dan reliabilitas konstruk yang mencerminkan parameter-parameter pada indikator serta variable laten yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris.

Pengukuran dalam evaluasi model pengukuran untuk indikator reflektif dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan variabel laten yang diteliti secara akurat dan konsisten.

Validitas konvergen pertama-tama diuji dengan menilai nilai outer loading dari masing-masing indikator terhadap konstraknya. Dalam pengujian awal, terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai ambang batas minimal yaitu $>0,70$, sehingga indikator-indikator tersebut dieliminasi dari model. Setelah dilakukan pengujian ulang, seluruh indikator yang tersisa menunjukkan nilai loading di atas $0,70$, yang menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid secara konvergen karena mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara memadai (Hair et al., 2021; Ramayah et al., 2022). Validitas konvergen juga diperkuat dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk. Seluruh nilai AVE yang diperoleh melebihi angka $0,50$, yang berarti setiap konstruk dapat menjelaskan lebih dari setengah variansi indikator-indikatornya, dan dengan demikian valid secara konvergen (Shmueli et al., 2021).

Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan cara menilai nilai cross

loading masing-masing indikator. Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila loading suatu indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai loading-nya terhadap konstruk lain. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya dengan angka di atas $0,70$, dan tidak terdapat cross loading yang melebihi nilai utama tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator memang merefleksikan konstruk yang diukur secara unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya (Sarstedt et al., 2022).

Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Reliabilitas konstruk reflektif diuji menggunakan dua ukuran utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Kedua ukuran tersebut memberikan nilai di atas $0,70$ untuk seluruh konstruk dalam model, yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dalam konteks penelitian yang bersifat eksplanatori, nilai di atas $0,60$ untuk kedua ukuran tersebut masih dapat diterima (Ali et al., 2022). Composite reliability dinilai penting karena mempertimbangkan bobot kontribusi masing-masing indikator dalam membentuk konstruk, dan hasilnya mengindikasikan bahwa konsistensi antar item yang digunakan dalam penelitian ini tergolong kuat.

Setelah model pengukuran (outer model) memenuhi seluruh syarat validitas dan reliabilitas, evaluasi dilanjutkan ke model struktural (inner model). Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antar konstruk laten, serta akurasi dan relevansi prediktif model secara keseluruhan. Pengujian dilakukan

dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2), signifikansi koefisien jalur (path coefficient), serta nilai relevansi prediktif (Q^2).

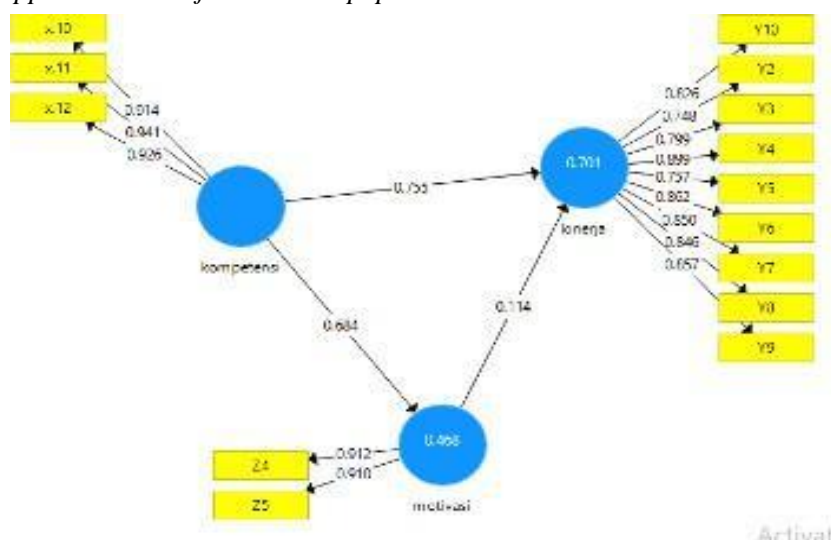
Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,468, yang berarti bahwa 46,8% variansi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi. Sementara itu, kinerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,701, yang berarti bahwa 70,1% variansi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Berdasarkan interpretasi terbaru dari nilai R^2 dalam konteks manajemen dan organisasi, nilai tersebut dikategorikan sebagai sedang hingga tinggi (Hair et al., 2021; Latan et al., 2022). Kinerja digunakan menilai usaha atau keberhasilan individual maupun kelompok (Sopiati dan Astikawat, 2024).

Selain itu, relevansi prediktif konstruk dievaluasi menggunakan nilai Q^2 (Stone-Geisser's Q^2) melalui prosedur blindfolding. Nilai Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki Q^2 sebesar 0,381, sedangkan kinerja memiliki Q^2 sebesar 0,452. Kedua nilai tersebut berada di atas nol, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik dan relevan secara empiris (Shmueli et al., 2021; Henseler et al., 2021).

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran dan model struktural, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis. Koefisien jalur hubungan antar variabel laten kemudian dievaluasi melalui prosedur bootstrapping untuk melihat nilai t-statistic dan p-value sebagai dasar uji signifikansi. Proses ini memberikan gambaran mengenai kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam model penelitian, serta mendukung kesimpulan mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilakukan melalui dua tahapan yakni: pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan pengujian koefisien jalur pengaruh mediasi. Uraian hasil pengujian dipaparkan sebagai berikut.

Pengujian koefisien jalur pada penelitian ini menguji hubungan antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan kinerja. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat satu hubungan yang tidak signifikan. Sesuai dengan rule of thumb pengujian model struktural, dimana hubungan antar variabel yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan adalah dengan nilai t-statistik $> 1,96$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.



Gambar 1.

Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Sumber: Data olahan, 2025.

Selengkapnya pada tabel berikut akan ditampilkan hasil pengujian hubungan antar

variabel dan hipotesis yang terkait hubungan tersebut.

Tabel 4: Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Koefisien Jalur	T Statistic	P Value*)	Ket.
H1	Kompetensi → Kinerja	0,208	1,555	0,120	Ditolak
H2	Kompetensi → Motivasi	0,927	48,267	0,000	Diterima
H3	Motivasi → Kinerja	0,734	5,558	0,000	Diterima

Sumber: data olahan 2025.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,208 dengan t-statistic 1,555 (<1,96) dan p-value sebesar 0,120 (>0,05). Hal ini berarti bahwa secara statistik, tidak terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi akan meningkatkan kinerja. Temuan ini menandakan bahwa kompetensi, meskipun penting secara struktural, belum tentu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja apabila

tidak diiringi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, atau kejelasan peran. Dalam konteks kerja kolaboratif seperti TPPS, kompetensi individu harus diintegrasikan dalam sistem kerja yang mendukung agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2021) menunjukkan bahwa pekerja yang kompeten tetap dapat menunjukkan kinerja rendah jika tidak mendapat dukungan psikologis atau menghadapi tuntutan peran yang tidak jelas. Senada dengan itu, Rasyid dan Nugroho (2023) dalam studi mengenai tenaga pelaksana program kesehatan masyarakat menemukan bahwa kompetensi

tidak berbanding lurus dengan kinerja ketika aspek penghargaan dan partisipasi tim tidak berjalan optimal. Sementara itu, Wibowo (2022) menekankan bahwa kompetensi baru akan efektif apabila individu memiliki dorongan internal untuk mengaplikasikan kemampuan tersebut. Oleh karena itu, kegagalan hipotesis ini mengindikasikan bahwa kompetensi perlu difasilitasi oleh variabel mediasi atau moderator lain untuk dapat menghasilkan dampak nyata terhadap kinerja.

Berbeda dengan hasil hipotesis pertama, pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0,927 dengan t-statistic sebesar 48,267 dan p-value sebesar 0,000 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori self-determination yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2021), di mana kompetensi merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar yang ketika terpenuhi akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Penelitian oleh Noe et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pegawai yang merasa memiliki kompetensi tinggi lebih mungkin menunjukkan antusiasme dan keterlibatan dalam pekerjaan. Selain itu, studi empiris oleh Ali et al. (2022) menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman kerja berkorelasi positif terhadap peningkatan motivasi kerja pada sektor pelayanan publik. Oleh karena itu, hasil ini mendukung asumsi bahwa

kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis, tetapi juga sebagai penggerak psikologis yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada hasil.

Sementara itu, pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,734 dengan t-statistic sebesar 5,558 dan p-value sebesar 0,000, yang berarti terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja anggota TPPS. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama dalam pencapaian kinerja organisasi, khususnya pada lingkungan kerja pelayanan publik yang menuntut inisiatif dan komitmen tinggi. Individu yang termotivasi cenderung memiliki orientasi pada hasil, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta kesiapan untuk berkolaborasi dalam tim. Penelitian oleh Sholihin dan Ratmono (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Hal ini didukung oleh temuan dari Prasojo et al. (2023) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mampu menjembatani keterbatasan sumber daya dalam pencapaian target program pemerintah. Selain itu, Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa motivasi menentukan arah, intensitas, dan durasi perilaku kerja yang pada akhirnya bermuara pada produktivitas individu. Menurut Tira et al., 2025 menyatakan kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya setiap hari. Oleh karena itu,

hasil pengujian ini memberikan justifikasi empiris bahwa motivasi kerja perlu menjadi fokus perhatian dalam manajemen kinerja anggota TPPS, baik melalui pemberian insentif, penguatan partisipasi, maupun penciptaan iklim kerja yang positif. Jadi kecepatan kinerja juga bagian yang perlu ditingkatkan menggunakan hal di atas (Pratama Dan Kurniawan, 2023).

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, kompetensi memiliki peran penting sebagai pendorong motivasi kerja, dan motivasi kerja itulah yang terbukti menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja anggota TPPS. Hal ini mengindikasikan pentingnya pendekatan tidak langsung dalam membangun kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, terutama dalam konteks pelaksanaan program strategis seperti percepatan penurunan stunting di daerah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting terkait hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS). Pertama, kompetensi yang dimiliki individu dalam tim tidak secara langsung memberikan dampak signifikan terhadap kinerja TPPS. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi, meskipun penting, memerlukan faktor tambahan untuk dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang nyata. Kedua, kompetensi terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja anggota TPPS, menunjukkan bahwa individu dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi

kerja yang lebih baik. Ketiga, motivasi kerja ditemukan sebagai faktor yang secara langsung dan signifikan memengaruhi kinerja TPPS, menegaskan perannya sebagai elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Terakhir, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja, yang berarti bahwa kompetensi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia, di mana peningkatan kompetensi harus diiringi dengan upaya untuk memupuk motivasi kerja guna mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2022). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(1), 319–348. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2020-1162>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 299–312. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- BKKBN. (2023). Rencana Aksi Nasional Percepatan Penurunan Stunting Indonesia (RAN-PASTI) 2021–2024. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2021). Intrinsic motivation and self-determination in



- human behavior. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 38(3), 524–550. <https://doi.org/10.1108/IMR-02-2020-0042>
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Latan, H., Noonan, R., & Matthews, L. (2022). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-94364-8>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2021). Pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JPE)*, 7(2), 1652. <https://doi.org/10.31932/jpe.v7i2.1652>
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507–513.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, D. N., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yogyakarta Mega Grafika. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JPE)*, 8(3). <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.3072>
- Prasojo, E., Hardiyansyah, & Fitriani, E. (2023). Reformasi birokrasi di Indonesia: Evaluasi dan prospek. UGM Press.
- Rasyid, A., & Nugroho, R. (2023). Competency-based HR management in public health intervention: A case study on stunting reduction programs. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 20(1), 44–59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2022). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *Journal of Business Research*, 147, 189–202. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.072>
- Sari, D. N., Pramono, R., & Lestari, M. (2023). Stunting reduction strategy in rural areas: Role of local government and community engagement. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(1), 55–68.
- Shmueli, G., Ray, S., Velasquez Estrada, J. M., & Chatla, S. B. (2021). The elephant in the room: Predictive performance of PLS models. *Journal*

- of Business Research, 122, 384–398.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.041>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis (Edisi Revisi). Andi Publisher.
- Sopiati, S., & Astikawati, Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAM BKT. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9(2), 554-565.
- Tira, Y. T., Astikawati, Y., Pelipa, E. D., & Giovanni, J. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BUANA HIJAU ABADI. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 10(1).
- Wibowo. (2022). Manajemen kinerja (Edisi Revisi). Rajagrafindo Persada.
- World Health Organization. (2021). Global Nutrition Report 2021: The state of global nutrition.
<https://globalnutritionreport.org>

