

## Peran kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan etos kerja pada Politeknik Bisnis Digital Indonesia

Farida Eka Putri<sup>1\*</sup>, Mega Puspita Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email\*: [Farida11211612@digitechuniversity.ac.id](mailto:Farida11211612@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 10 September 2025

Disetujui 12 Oktober 2025

Diterbitkan 30 Oktober 2025

#### Kata kunci:

Kompetensi, Motivasi  
Kerja, Etos Kerja,  
Pendidikan Tinggi Vokasi

#### Keywords:

Competence, Work  
Motivation, Work Ethic,  
Vocational Higher  
Education

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan sifat pribadi, sedangkan motivasi kerja meliputi tujuan karir, pengembangan diri, imbalan dan kondisi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara mendalam dan observasi kepada beberapa informan yang mewakili berbagai divisi, antara lain HRD, keuangan, humas, kaprodi, dosen, IT, dan *marketing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pegawai di Politeknik Bisnis Digital Indonesia telah memadai di masing-masing divisi. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan posisi kerja, serta didukung oleh pelatihan internal dan kesempatan pengembangan diri. Namun, motivasi kerja dinilai masih perlu ditingkatkan, terutama melalui kesadaran individu maupun organisasi. Etos kerja yang sudah diterapkan institusi berjalan dengan baik, tetapi diperlukan strategi tambahan berupa pelatihan berkelanjutan, suasana kerja yang positif, serta sistem penghargaan yang lebih optimal.

### ABSTRACT

*This research aim to examine the role of competence and work motivation in improving employee work ethic at Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Comptence in this study includes knowledge, skilld, self-concept and personal traits, while worki motivation covers career goals, self development, reward, and working conditions. The study employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews and observations with several informants representing various division, including Human resources development, Finance, Public Relations, Head of Study Program, Lecturer, IT and Marketing. The Findings indicate that, in general, the competence of employees at Politeknik Bisnis Digital Indonesia is adequate in each division. Their knowledge and skills align with job responsibilities, supported by internal training and self development opportunities. However, work motivation still needs to be improved, particularly through individual awareness and organizational support. The institution has implemented a proper work ethic, yet additional strategies such as continuous training, a positive work environment, and a more optimal reward system are required to further enhance employee performance.*



©2025 Farida Eka Putri, Mega Puspita Sari. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam institusi pendidikan, termasuk Politeknik Digital Indonesia (Polbis), kualitas SDM tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari bagaimana etos kerja terbentuk dan diaplikasikan dalam lingkungan kerja. Etos kerja yang tinggi mendorong terciptanya kedisiplinan, tanggung jawab serta profesionalisme yang berpengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan. Namun dalam praktiknya, tidak semua pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang sama, meskipun kompetensi dasar di masing-masing bidang sudah mencukupi. Beberapa pegawai menunjukkan kemampuan teknis yang baik tetapi semangat kerja terkadang masih fluktuatif. Hal ini berdampak pada konsistensi kinerja dan produktifitas institusi secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, dan *trait* sangat penting dalam membangun keunggulan kerja. Sementara itu, motivasi kerja yang terdiri dari tujuan karir, pengembangan diri imbalan dan kondisi kerja menjadi pendorong utama seseorang untuk bekerja lebih baik. Sinergi antara kompetensi dan motivasi diyakini mampu membentuk etos kerja yang solid

di lingkungan Perusahaan. Fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Politeknik Bisnis Digital Indonesia. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan SDM yang lebih strategis, sehingga mendukung terciptanya kualitas pelayanan pendidikan yang unggul.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan memahami fenomena yang terjadi secara mendalam melalui interpretasi informan. Data dikumpulkan wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi yang melibatkan beberapa pegawai dari berbagai bidang seperti HRD, keuangan, humas, *marketing*, it, serta dosen dan kaprodi.

Analisis data dilakukan dengan mode Miles dan Huberman yang mencakup

1. Reduksi data menyaring informasi penting dari hasil wawancara dan observasi.
2. Penyajian data menyusun data dalam bentuk deskripsi tematik sesuai variabel penelitian.
3. Penarikan kesimpulan menginterpretasikan data dengan menghubungkan pada teori dan tujuan penelitian. Validitas data diperoleh oleh triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil dari wawancara, observasi serta dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Polbis secara umum dengan bidang kerja masing-masing. Informan menyebutkan bahwa pengetahuan teknis yang dimiliki baik bidang administrasi, keuangan, IT, maupun akademik sudah cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, keterampilan komunikasi penguasaan teknologi digital serta sikap disiplin menjadi penunjang dalam menciptakan kinerja yang efektif.

### **Analisa Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Etos Kerja di Politeknik Bisnis Digital Indonesia.**

Kompetensi menurut Rahmawati & Prasetyo (2021) adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menentukan seseorang. Menurut Wahyuni dan Hidayat (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap etos kerja khususnya dalam aspek disiplin, loyalitas dan integritas. Responden di Polbis menegaskan bahwa mereka memiliki kemampuan sesuai posisi, keterampilan yang terus dilatih serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang ada mendukung terciptanya etos kerja yang baik. Positifnya, kompetensi yang memadai membuat pegawai lebih percaya diri dan mampu bekerja mandiri. Namun, kelemahannya, pengembangan kompetensi belum dilakukan secara merata di semua divisi. Solusi yang bisa diterapkan adalah memperluas program pelatihan berbasis kebutuhan, memberikan sertifikasi kompetensi, secara melakukan evaluasi berkala agar kompetensi agar relevan dengan perkembangan zaman. Dan berikut penjelasan indikator kompetensi.

### **Penguasaan Pengetahuan yang relevan**

Kompetensi pegawai di Politeknik Bisnis Digital Indonesia terlihat dari penguasaan pengetahuan yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Pegawai memahami prosedur kerja, kebijakan institusi dan teknologi yang digunakan. Hal ini menciptakan kepercayaan diri dalam bekerja dan meminimalkan kesalahan. Pengetahuan yang tepat juga membantu pegawai memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan profesional kepada mahasiswa serta *stakeholder* kampus.

### **Keterampilan Teknis dan Non-Teknis**

Keterampilan pegawai meliputi kemampuan mengoperasikan sistem digital kampus, berkomunikasi efektif, dan memecahkan masalah secara cepat. Politeknik menyediakan pelatihan rutin untuk meningkatkan *skill*, seperti *workshop* teknologi informasi, pelatihan pelayanan prima dan pelatihan komunikasi publik. Penguasaan keterampilan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan etos kerja karena pegawai mampu bekerja lebih efisien dan menghasilkan *output* yang berkualitas.

## **Karakter Pribadi dan Konsep Diri**

Pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang peran dan tanggung jawab di institusi, serta menjaga sikap profesional dalam bekerja. Nilai kedisiplinan, ketekunan dan tanggung jawab dijaga melalui penerapan SOP dan aturan internal. Kesadaran akan peran diri mendorong pegawai untuk menjaga integritas kerja, bekerja dengan konsisten, serta memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Kombinasi karakter yang positif dan konsep diri yang jelas memperkuat etos kerja secara keseluruhan.

## **Analisis Peran Motivasi kerja dalam meningkatkan Etos Kerja di Politeknik Bisnis Digital Indonesia**

Menurut Robbins & Judge (2020) Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Penelitian Suryani & Nugraha (2023) juga membuktikan motivasi berhubungan erat dengan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Polbis di pengaruhi melalui rencana karir, imbalan, pengembangan diri, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja nyaman mendukung semangat, tetapi imbalan dan kesadaran diri pegawai masih dirasa kurang optimal. Positifnya, sebagian pegawai masih bersemangat karena dukungan suasana kerja dan pelatihan. Sebaliknya, motivasi tidak merata karena yang merasa imbalan tidak sebanding dengan beban kerja. Solusi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan sistem penghargaan berbasis kinerja, memberikan kesempatan karir yang jelas, dan membangun upaya apresiasi di lingkungan kerja, dengan demikian, motivasi kerja akan lebih kuat dalam mendorong etos kerja pegawai.

### **Tujuan Karir yang jelas**

Pegawai yang memiliki rencana karir jangka menengah dan panjang menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Di Politeknik, sebagian besar pegawai memiliki target untuk berkembang, baik melalui kenaikan jabatan maupun peningkatan ini mendorong pegawai untuk terus berprestasi dan mempertahankan kualitas kerja mereka.

### **Pengembangan diri dan Dukungan Institusi**

Motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kesempatan untuk belajar dan berkembang. Polbis menyediakan program pelatihan internal, izin mengikuti pelatihan eksternal dan rencana pengembangan tahunan yang disusun oleh HRD. Pegawai yang aktif mengikuti program ini cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi karena merasa didukung dan dihargai oleh institusi.

### **Kondisi Kerja dan penghargaan**

Lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor motivasi yang signifikan. Meskipun sebagian pegawai menilai imbalan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, suasana kerja yang nyaman membuat mereka tetap termotivasi. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, baik berupa pujian, sertifikat maupun bonus juga meningkatkan semangat kerja dan memperkuat etos kerja di lingkungan kampus.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai di Politeknik Digital Indonesia sudah mencukupi untuk mendukung tugas dan tanggung jawab kerja aspek pengetahuan, ketrampilan, konsep diri dan sifat pribadi menjadi pondasi utama dalam membentuk etos kerja. Motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan terutama pada aspek penghargaan, pengembangan karir, serta kesadaran individu dalam meningkatkan semangat kerja faktor motivasi terbukti berpengaruh langsung terhadap konsistensi etos kerja yang dihasilkan pegawai. Dengan demikian, institusi perlu memperkuat kebijakan SDM melalui program pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta penciptaan suasana kerja yang lebih suportif. Upaya ini diyakini dapat meningkatkan etos kerja pegawai secara menyeluruh sehingga mendukung kualitas layanan pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rahmawati, S., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja Karyawan di Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(), 45-46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020) *Organizational Behaviour* (18<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Suryani, L., & Nugraha, D. (2023). Motivasi Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 12-25.
- Wahyuni, R., & Hidayat, M. (2022). Kompetensi dan Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 7(3), 101-115.