Journal of Management and Business Accounting
JMBA Journal of Management and Business Accounting
Homepage: https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/index
ISSN : 3026 – 6211 | Email : jmbaina.ypa@gmail.com
Volume. 03 No. 01 Januari/Juni 2025
Page 20 – 30

Membangun Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Kerja (Studi Pada BKD Kabupaten Soppeng)

Yasrib Putranto Sabban[1], Masyadi[2], Yusrab Ardianto Sabban[3]
Universitas Lamappapoleonro[1, 2]
Universitas Tadulako[3]
yasribputrantosabban@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to improve employee performance by improving competency, training, and work motivation at the Regional Personnel Agency of Soppeng Regency. This study used a quantitative approach, data collection using a questionnaire, and a sample size of 60 employees. Data analysis used multiple linear regression, and hypothesis testing used partial, simultaneous, and dominant (beta) tests. The results indicate that 1) Competence, training, and work motivation have a positive and significant partial effect on employee performance; 2) Competence, training, and work motivation have a positive and significant simultaneous effect on employee performance; 3) Competence is the most dominant variable influencing employee performance at the Regional Personnel Agency of Soppeng Regency.

Keywords: *Competence, Training, Work Motivation, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja menjadi aspek yang paling penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkuliatas. Mathis and Jackson (dalam Mardiana, Eliyana, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lebih lanjut, Mangkunegara, (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi.

Kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan (Mardiana, Syarif, 2018). Kinerja pegawai ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh

perusahaan(Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengkontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah ,perusahaan. Kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja,faktor ini menjadi kajian dalam tesis ini.

Kompetensi adalah merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Spencer, 1993). Brian (dalam Sudarmanto, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Amstrong (2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat Pendidikan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Pallan, (2007) mendefenisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individualyang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Sedangkan Darsono dan Siswandoko, (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan ketrampilan,pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkanya inisiatif dan sebagainya. P

Pelatihan menurut Gomes (2003) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Veithzal Rivai (2015) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini. Menurut Dessler, Gary (2017) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Ishak dan Hendri (2003) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai kebutuhan seseorang dalam organisasi, maka semakin termotivasi seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2019) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Motif merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang. Martoyo (2000) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, telah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain oleh: Zhaviery Fariz et al., (2019); Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019); Ni Kadek Ayu

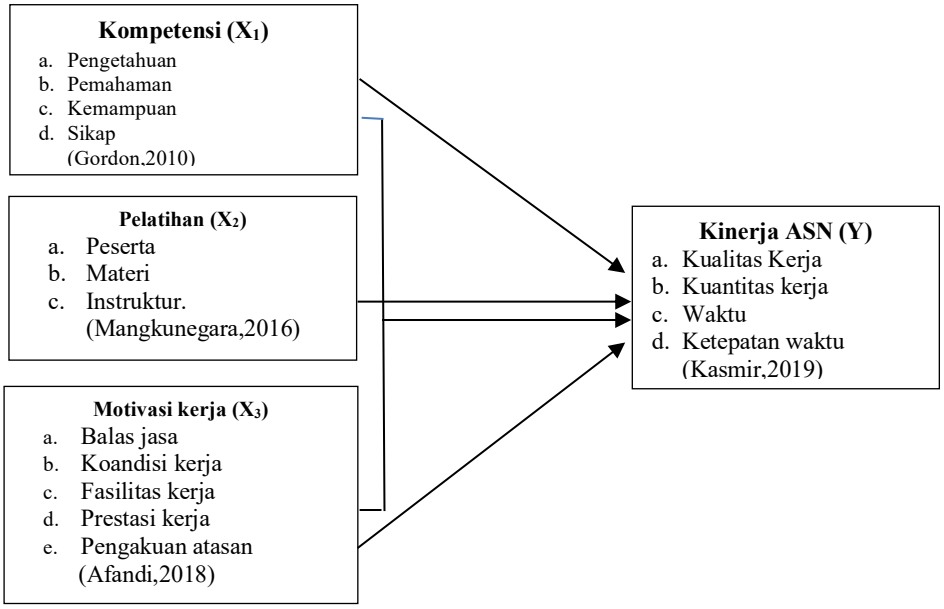
Dwiyanti; Komang Krisna Heryanda: Gede Putu Agus Jana Susila (2019): Heny (2015); Muftih Aspiah; Martono (2016):Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018):yang hasil penelitiannya menunjukan terdapat pengaruh signifikan kompetensi,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai pada Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Soppeng yang kinerjanya rendah, yang hal ini antara lain disebabkan oleh rendahnya kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap), kegiatan pelatihan yang belum terprogram dengan baik sesuai dengan kebutuhan pegawai dan motivasi yang masih kurang dalam menunjang pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Dalam konteks inilah maka penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan guna mengetahui bagaimana model peningkatan

Bertolak pada latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelasakan terdahulu, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan guna mengetahui bagaimana membangun kinerja pegawai melalui kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja (Studi Pada BKD Kabupaten Soppeng)

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuatitatif, Penelitian dilakukan di BKD Kabupaten Soppeng, dengan populasi dan sampel sebanyak 60 responden, analisis memnggunakan tegresi linear berganda. Pengujian instrument peneliian menggunakan uji validitas dan reliabilitas.Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial, simultan dan uji beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas diperoleh angka korelasi *(r-hitung*) yang hasilnya lebih besar dari *r-tabel* yang disyaratkan yaitu sebesar 0.250. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *r-hitung* > 0.250 (*r-tabel*), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada tabel 1 menghasilkan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kompetensi (X1)	0.755	0.60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.839	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.826	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.787	0.60	Reliabel

Sumber data di olah (2024)

Hasil Pengujian Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0.880 Nilai ini menunjukkan bahwa 88.0%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkna 88%. bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain di luar model seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Koefiesien Determoinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938[a]	,880	,873	,912
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompetensi (X1), Pelatihan (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber data di olah (2024)

b) Uji t (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Kompetensi, Pelatihan

dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut tabel hasil pengolahan data analsis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 3
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,904	1,238		-1,538	,130		
	Kompetensi (X1)	,488	,057	,506	8,620	,000	,623	1,605
	Pelatihan (X2)	,435	,063	,439	6,892	,000	,530	1,887
	Motivasi Kerja (X3)	,156	,070	,146	2,218	,031	,495	2,022
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber: Data diolah (2024)

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, simpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (-1.904) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka Kinerja Pegawai ada sebesar (-1.904).
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) adalah 0.488 artinya jika variabel Kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.488%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X2) adalah 0.435 artinya jika variabel Pelatihan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.435%. Hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.156 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan constanta adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.156%. Hal tersebut menunjukkan variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.

c) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4
Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,310	3	113,437	136,252	,000[b]
	Residual	46,623	56	,833		
	Total	386,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompetensi (X1), Pelatihan (X2)						

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel. 4 disimpulkan bahwa Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 136.252 lebih besar dari pada 2.76 dan probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel (136.252 > 2.76).

d) Uji Beta (Dominan)

Koefisien beta memberikan indikasi tentang seberapa besar perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan satu unit pada variabel independen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, nilai koefisien beta dalam penelitian ini di uraikan dalam tabel berikut :

Tabel 5
Koefisien Beta (β)

Model	B	t	sig
Kompetensi (X1)	0.488	0.488	0.488
Pelatihan (X2)	0.435	0.435	0.435
Motivasi Kerja (X3)	0.156	0.156	0.156

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan berpengaruh adalah Kompetensi (X1), karena β =0.488 dan P value = 0,000, Nilai p value X1 (0,000 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai β = 0.488 yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian ditemukan kompetensi berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dapat dikatakan Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai. Kompetensi merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan efektif (Abkhezr et al., 2018). Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal dan sikap yang mendukung kinerja pegawai.

Teori yang mendasari temuan ini adalah Teori Sumber Daya Manusia (HRM), yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi individu melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan dan efektivitas kerja mereka.

Sikap positif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa sikap kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini juga diperkuat dengan adanya studi yang menganalisis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja salaah satunya yaitu dilakukan dalam penelitian Geopani et al., (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian (Siregar & Effendi, 2023; Wijaya et al., 2024; Metriadi & Ony Panjaitan, 2024) secara bersamaan dari berbagai sektor menekankan pengaruh signifikan positif kompetensi terhadap kinerja.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian ditemukan pelatihan berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja pegawai. Pelatihan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka kepada organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan yang terstruktur dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah sosialisasi tujuan pelatihan sebelum pelaksanaan. Hal ini membantu mereka mempersiapkan diri dengan lebih baik, sehingga dapat lebih fokus dan termotivasi selama proses pelatihan (Madhavan et al., 2023).

Hasil penelitian. ini didukung oleh Teori Tujuan (*Goal Theory*) Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke dan Gary Latham, yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik meningkatkan kinerja karena mereka membantu individu untuk fokus dan mengarahkan usaha mereka. Dengan menyosialisasikan tujuan pelatihan sebelumnya, pegawai dapat menetapkan harapan yang jelas tentang apa yang akan mereka capai, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan motivasi mereka selama pelatihan. Selanjutnya Noe (2020) menekankan bahwa pelatihan yang efektif adalah yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik pegawai dan organisasi, serta didukung oleh manajemen yang berkomitmen untuk pengembangan pegawai.

Hasil penelitian Anyika et al., (2024) menyoroti korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja karyawan, menekankan pentingnya menerapkan proses pelatihan yang efektif. Selain itu Studi Shalini (2024) lebih lanjut mendukung gagasan ini dengan mengungkapkan korelasi yang signifikan antara partisipasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya studi oleh (Raba & Ngamal, 2024; Mire et al., 2024) menekankan adanya pengaruh secara signifikan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian ditemukan motivasi kerja berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Pegawai. Motivasi memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai perusahaan, sehingga mereka berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi bersama (Basha & R Pardhasaradhi, 2024).

Hasil penelitian ini didukung Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow. Maslow memperkenalkan teori ini dalam artikelnya yang berjudul "*A Theory of Human Motivation*" yang diterbitkan pada tahun 1943. Teori ini menekankan pentingnya motivasi sebagai faktor yang mendorong perilaku karyawan. Motivasi yang tinggi diyakini meningkatkan komitmen dan kinerja kerja.

Berbagai penelitian terdahuliu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja dilihaat dari temuan (Infantri et al., 2024; Kaparang et al., 2024; Geopani et al., 2024; Permatasari et al., 2024) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat komitmen, moral, dan etos kerja yang lebih tinggi, yang mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, interaksi antara pelatihan dan motivasi kerja telah ditemukan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, menekankan pentingnya mengintegrasikan program pelatihan komprehensif dengan strategi untuk meningkatkan motivasi (Permatasari et al., 2024).

d. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan studi yang dilakukan, disimpulkan bahwa Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian dari berbagai penelitian memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja secara kolektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Butar Butar & Irsutami, 2018; Ariprabowo et al., 2021; Riyanti & Diwanti, 2023; Wardhana et al., 2023).

Kompetensi, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, telah terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas (Riyanti & Diwanti, 2023). Pelatihan, yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan, telah ditemukan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan inisiatif pengembangan dalam organisasi (Butar Butar & Irsutami, 2018). Selain itu, motivasi kerja, termasuk motif, harapan, dan insentif, telah disorot sebagai faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan, menggarisbawahi pentingnya mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan (Wardhana et al., 2023).

e. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 24.0 untuk Windows, ditemukan bahwa Kompetensi (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan dengan variabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan, dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Kesimpulan

Membangun dan mendorong peningkatan kinerja Pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai, melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan yang terstruktur dan masif, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai secara terus menerus melalui berbagai insentif. Dengan kompetensi pegawai yang baik, didukung dengan pelatihan-pelatihan yang terstruktur, yang dibarengi dengan pemberi motivasi kerja yang terus menerut kepada pegawai, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. Jurnal Dimensi, 8(2),

Ariprabowo, T., Sari, D. M., & Sukaris, S. (2021). The Role of Motivation, Work Discipline and Training in Improving Employee Performance. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, *2*(2), 128.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan. Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero).

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Bennis,W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.

Buchari, Alma, 2012. "Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa". Bandung : CV Alfabeta. Gho

Butar Butar, F. S., & Irsutami, I. (2018). Peangaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karywan. *Journal of Apploed Manageriall Acounting 2*(1), 103–109.

Bukhari., Sjahril, Effendi Pasaribu.(2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1, hal 89-103.

Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta

Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc. Edison,Emron,

Farisi, Salman; Irnawati, Fahmi, Muhammad.(2020) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2020, 4.1

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Geopani, T., Rochyadi Suherman, A., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *17*(1), 39–47.

Harsuko Riniwati. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Penerbit UB Press. Malang.

Infantri, C. B., Ginting, G., & Asih, D. (2024). THE EFFECT OF WORK FROM HOME, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *9*(1), 154–165

Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung

Kaparang, S. F. G., Sampe, S., & Londa, V. Y. (2024). The Effect of Remuneration and Work Motivation on the Performance of Administrative Employees. *Journal La Bisecoman*, *5*(3), 328–338.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE

Mangkunegara AP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya Mangkuprawiro, Sjafri. (2009). Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Mire, H. K., Sabwami, P. B., & Ayora, J. M. (2024). Training and Development on Employee Performance, A Case of Garissa County Referral Hospital, Kenya. *Asian Journal of Education and Social Studies*, *50*(7), 165–180.

Muftih Aspiah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.

Raba, H., & Ngamal, Y. (2024). Benefits of Employee Performance-Based Training Systems for Companies. *Advances In Social Humanities Research*, *2*(3)

Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, *5*(2), 229–234. https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207

Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta

Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. Perilaku Komitmen Organisasi, CV Nas Media Pustaka. Makasar.

Rivai, Veuthzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior.*Eighteenth Edition. England:Pearson. 2017. Organizational Behavior. Sixteenth Edition.

Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Efect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(02), 27-35.

Sabban, Yusrab., Mattalatta, Solihin., & Sabban, Yasrib. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. YUME : Journal of Management, 10(02), 543 – 551.

Sabban, Yusrab., Sani, Amar., Irvan, Nur Fajri., & Junaidin. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. YUME : Journal of Management, 5(3), 738 – 748.

Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.

Sri larasati. 2018. Manajemen sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CV Budi Utama). Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.

Siregar, E., & Effendi, S. (2023). The Influence Of Competency, Communication, Commitmen and Leadership on Teaccher Performance Vocational School. *International Journal of Advanced Research*, *11*(10), 176–182.

Syaiful Sagala, 2010.Konsep dan Makna Pembelajaran, Bandung:Alfabeta,

Shalini, D. . (2024). A Study on CompetencyT Mapping. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, *03*(05), 1–9.

Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, 1993..*Competence at Work:Models for Superrior Performance*, (New York: John Wily & Son,Inc, 1993), h. 92

Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Salemba Empat. Jakarta

Wibowo, (2007). Manajemen kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, *5*(2), 235–244.

Wijaya, A., Mulyanah, M., & Kusumapradja, R. (2024). Thw Influence of Competency and Training On Performance With Work, Motivation As Intrevening. *Riset*, *6*(1), 046–059.

Zhaviery Fariz, H., Umi Anisah, H., & Nur Faidah, A. (2019). *Jurnal Sains Manajemen dan*. *3*(1), 35–41.

Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Crative Commons Attribution License. Copyright @2025 by the Author(s).