
Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan)

Chamariyah¹, Woro Utari², Fitriyah Rosdianingsih³

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

Email: chamariyahmm@gmail.com¹ woroutari@uwp.ac.id² frosdianingsih@gmail.com³

Abstract : Fitrih Rosdianingsih, 2024. *The Influence of Employee Competence on Employee Performance Through Motivation as a Mediating Variable (Study at the Office of the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Pamekasan Regency), Postgraduate Program, Wijaya Putra University.* The type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 42 respondents. Data analysis uses SPSS and PLS analysis. The objectives of this study are: 1) To test and analyze the influence of competence on the performance of employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency; 2) To test and analyze the influence of competence on the motivation of employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency; 3) To test and analyze the influence of motivation on the performance of employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency; 4) To test and analyze the influence of employee competence on the performance of employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency mediated by motivation. The results of the study indicate that: 1) Employee competence has a significant effect on the performance of employees of the Financial Management and Regional Revenue Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency with an original sample value of 0.228; 2) Employee competence has a significant effect on the motivation of the Financial Management and Regional Revenue Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency with an original sample value of 0.376; 3) Motivation has a significant effect on the performance of employees of the Financial Management and Regional Revenue Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency with an original sample value of 0.499; 4) Employee competence has a significant effect on the performance of employees of the Financial Management and Regional Revenue Agency (BPKPD) of Pamekasan Regency mediated by motivation with an original sample value of 0.188.

Keywords: Employee Competence, Motivation, Employee Performance.

Abstrak : Fitrih Rosdianingsih, 2024. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan), Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 42 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,228; 2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,376; 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,499; 4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,188.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya yang sangat penting digunakan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi diuntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2019), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai -pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga wajib bagi suatu instansi memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi/unit kerja untuk bergerak maju. Untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang berdedikasi tinggi untuk instansi tersebut.

Selain itu, tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan sebagai salah satu organisasi pemerintah dibawah naungan Pemerintah kabupaten Pamekasan, memiliki peranan yang sama dalam mengembangkan pelayanan public yang dituntut selalu berbenah dengan mengedepankan pelayanan inovatif. Peningkatan pelayanan tersebut berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka akan berdampak terhadap kemajuan organisasi dan tercapainya program-program yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan Mangkunegara,(2018), menjelaskan bahwa dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat

penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha organisasi, maka diperlukan kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi serta faktor lainnya yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Menurut Siagian, (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompetensi, motivasi serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Lebih lanjut (Hendy, 2019), Menegaskan bahwa *job performenace* ialah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang pegawai dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki motivasi kerja dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan pengalaman kerja memberikan keuntungan bagi nasabah, pegawai, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Dilihat dari sisi kompetensi, sangat dibutuhkan karena sebagai faktor yang mendorong dan memiliki peran penting terhadap pencapaian kinerja. Kompetensi pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan merupakan hal yang menjadi perhatian pimpinan. Berbagai kegiatan terkait peningkatan kompetensi pegawai telah dilakukan baik di internal maupun eksternal organisasi serta mengikutkan pegawai pada kegiatan tersebut. Akan

tetapi pada realitanya walaupun pegawai banyak yang telah mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi tidak sepenuhnya dapat digunakan dan di implementasikan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

(Spencer, 2018) meengemukakan pandangannya bahwa kompetensi pegawai merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif,. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Karena pegawai adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu kompetensi pegawai dirasa sebagai hal utama agar kemampuan pegawai bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun peningkatan kompetensi pegawai tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak pegawai yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses peningkatan kompetensi pegawai sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” pegawai yang ada dengan sebaik-baiknya.

Penelitian terdahulu tentang hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Khasanah (2020), hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan positif dan signifikan secara langsung dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil peneliti ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Daiulhaq (2018), dimana temuan penelitiannya sama-sama menjelaskan temuan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Buhari (2019), bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Termotivasi perbedaan

temuan penelitian tersebut/adanya *gap research* maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian alnjutan, serta penelitian ini bertujuan utk menguji dan menganalisis peran kopetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan pegawai pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan, (2018), kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai, (2019), kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Keberhasilan pegawai dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan motivasi kerja. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, Siagian, (2018). Motivasi juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya motivasi maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2018). Melalui motivasi pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social dalam bekerja. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan motivasi tersebut perlu dilakukan.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia semakin meningkat, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju. Motivasi yang timbul akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai. Pegawai sebagai ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja pegawai harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi motivasi kerja pegawai dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling

berperan adalah pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan profesionalisme pegawai. Pimpinan sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para pegawai untuk memperlancar proses menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan seorang pemimpin dalam menggerakkan kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Organisasi saat ini membutuhkan peran pemimpin yang mampu memberikan dorongan semangat kerja sehingga bawahan bergerak secara sukarela untuk menjalankan tugas pekerjaan dalam lingkup kewenangannya serta mampu diberdayakan oleh organisasi secara maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja; perilaku karyawan yang bekerja secara suka rela adalah bentuk dari motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Penelitian empiris tentang motivasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Faisol (2020) terdapat hubungan positif signifikan dari motivasi kaitannya dengan kinerja pegawai. Pendapat tersebut diperkuat oleh Daiulhaq (2018) dan Abdullah (2021), bahwa motivasi berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian empiris implementasi motivasi kaitannya dengan kinerja karyawan yang dilakukan Benny (2019), menemukan bahwa motivasi kerja menghasilkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya *gap research* hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai dari temuan penelitian sebelumnya memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lanjutan, dan penelitian yang dilakukan ini untuk menguji dan menjelaskan peran motivasi terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti terdahulunya yaitu meneliti di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan. Dipilihnya objek penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dikarenakan pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena yang layak untuk diteliti.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang bertanggung jawab kepada bupati. Sehingga dibutuhkan kompetensi pegawai yang baik dan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga tercipta kinerja yang baik, dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pengamatan penulis di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal, hal ini dikarenakan target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya pegawai dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai diantaranya;

- a. Pekerjaan pegawai tidak selesai tepat waktu.
- b. Kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuni.
- c. Kurang responsifnya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai yang berdampak kurang bersemangat dalam bekerja
- d. Sebagian besar pegawai belum diikutkan pada kegiatan-kegiatan pelatihan yang mendukung terhadap pekerjaannya.

Mengacu pada pengamatan tersebut perlu kiranya peningkatan kompetensi pegawai yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran dan hasil penelitian terdahulu bahwa kompetensi akan memberikan kontribusi kinerja pegawai serta pada prestasi pada organisasi. Mengingat kompetensi dan motivasi merupakan elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi, maka penting pula untuk menganalisis ketiga faktor tersebut

Berdasarkan pengamatan peneliti tentang fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat kinerja pegawai belum tercapai sesuai target yang diharapkan kepala dinas dan manajemen/tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor kompetensi pegawai dan motivasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan)”**. Penentuan pengambilan objek penelitian di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan tersebut dikarenakan adanya fenomena yang terjadi dan layak untuk diteliti menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Bagaimana deskripsi kompetensi pegawai, motivasi dan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan?
- b) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan?
- c) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan?
- d) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan?
- e) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka disusun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mendeskripsikan tentang kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoritis

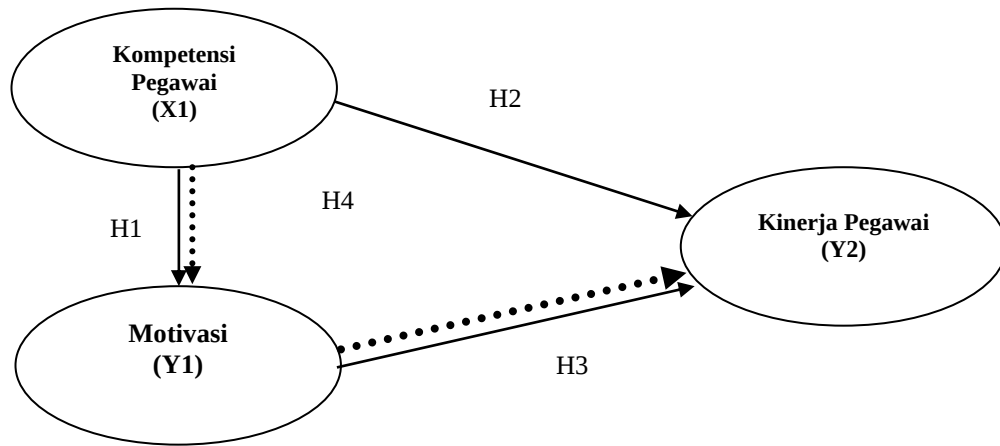
- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini memperkaya dunia keilmuan dalam rangka menemukan konseptual/model baru penelitian.
- Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

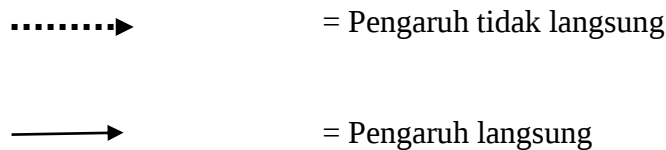
- Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dalam rangka merumuskan strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kompetensi dan motivasi.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka KonseptualKeterangan:



Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uarian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitan ini adalah:

H1: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan

H2: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan.

H4: Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri,

2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2019), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Menurut Martono, (2019) metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan model persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono, (2019) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Kompetensi pegawai -> Kinerja pegawai	0,142	Pengaruh Positif Signifikan
Kompetensi pegawai -> Motivasi	0,314	Pengaruh Positif Signifikan
motivasi -> Kinerja pegawai	0,464	Pengaruh Positif Signifikan

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,228 dan nilai *P Values* sebesar 0,048.
- Kompetensi pegawai terhadap motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,376 dan nilai *P Values* sebesar 0,002.
- Motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,499 dan nilai *P Values* sebesar 0,001

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Kompetensi pegawai -> Motivasi -> Kinerja pegawai	0,188	Positif Signifikan (Memediasi Parsial)

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan yaitu dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki sebesar 0,188 dan nilai *P Values* sebesar 0,026.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Value s	Keterangan
Kompetensi pegawai -> Kinerja pegawai	0,048	H1 Diterima
Kompetensi pegawai -> Motivasi	0,002	H2 Diterima
Motivasi -> Kinerja pegawai	0,001	H5 Diterima
Kompetensi pegawai -> Motivasi -> Kinerja pegawai	0,026	H6 Diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H₁ : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,048 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,048 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.

H₂ : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kompetensi pegawai terhadap motivasi, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,002 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi pegawai terhadap motivasi diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap motivasi terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung terapi motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,001 < 0,05$, artinya bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima.

H₄ : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,026 dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $0,026 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme diterima. Hipotesis 4 yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi. sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

- Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa kompetensi pegawai mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Kompetensi pegawai berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi.. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahmat (2018), tentang kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.048 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pendidikan yang direfleksikan oleh 3 indikator, meliputi: 1. Konsisten berfikir pegawai untuk melakukan tindakan; 2. Pegawai Merespon sesuatu dengan cara tertentu; 3. Sikap dan nilai-nilai pegawai. Diantara 3 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator kompetensi pegawai Konsisten berfikir pegawai untuk melakukan tindakan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kompetensi pegawai dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

○ Pengaruh Kompetensi pegawai Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap motivasi, artinya bahwa kompetensi pegawai mampu membuat perubahan terhadap motivasi yang semakin optimal meningkat. Kompetensi pegawai berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai motivasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai mampu menciptakan

motivasi dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Adriana (2021), tentang kompetensi pegawai terhadap motivasi yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kompetensi pegawai terhadap motivasi. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai terhadap motivasi sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kompetensi pegawai sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi. sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pendidikan yang direfleksikan oleh 3 indikator, meliputi: 1. Konsisten berfikir pegawai untuk melakukan tindakan; 2. Pegawai Merespon sesuatu dengan cara tertentu; 3. Sikap dan nilai-nilai pegawai. Diantara 3 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator kompetensi pegawai Konsisten berfikir pegawai untuk melakukan tindakan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kompetensi pegawai dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

○ Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Motivasi

berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Abdullah, (2021), tentang terapi motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang motivasi yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Tanggung jawab; 2. Prestasi kerja; 3. Peluang untuk maju dan; 4. Pekerjaan yang menantang; Diantara 4 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator peluang untuk maju. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan motivasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

- Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi, artinya bahwa motivasi mampu memediasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat. Kompetensi pegawai berdampak positif terhadap positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai melalui motivasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat melalui motivasi khususnya pada lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi sebesar 0.026 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kompetensi pegawai memiliki nilai pengaruh pada kinerja pegawai yang signifikan yang dimediasi motivasi. Kompetensi pegawai sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap pegawai agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kinerja pegawai yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. kerjasama dan; 4. Tanggung jawab. Diantara 4 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan kinerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong

pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kompetensi pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan mendukung atas meningkatnya kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

- 1) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan, namun nilai pengaruhnya standart karena direspon cukup baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan, namun nilai pengaruhnya standart karena direspon cukup baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

- 3) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan, Namun nilai pengaruhnya sangat baik sekali karena direspon sangat baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.
- 4) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & indicator human resource management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anderson, J. R. (2018). Problem solving and learning. *American Psychologist*, 48(1), 35–41.
- Andrina. (2018). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan (Skripsi). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Arsyad, S. (2018). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bavendam, J. (2019). Managing job satisfaction. *Special Report*, 6, Bavendam Research Incorporated. Mercer Island. Retrieved from <http://www.bavendam.com/>.
- Benny. (2019). The effect of organizational culture and work motivation on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35).
- Budi, P., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. K., & Bramastyo, K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Darmadji, T., & Faksruddin, H. M. (2019). *Pasar modal di Indonesia* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2020). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.
- Donnelly, J., & Gibson, J. (2019). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Faisol. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Flipppo, E. B. (2018). *Personel management (manajemen personalia)* (7th ed., Vol. 2, Trans. A. S.). Jakarta: Erlangga.
- Frimpong, R. (2021). The influence of competence on performance with motivation as an intervening variable on medical employees in America Public Service Department. *Medical Research*, 6(8).
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. 1–98.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses* (Trans. D. Wahid). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (2nd ed., 28th print). Yogyakarta: BPFE.
- Hanun, N. (2020). The influence of competence and knowledge management on performance. *Journal of Applied Management*, 18(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (p. 141). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismandani. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep (Tesis). Universitas Wijaya Putra.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & Negoro, R. M. B. K. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(1), 1–10.

- Khasanah. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) (Skripsi). Universitas Hasyim Asy'ari Jombang.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Maister. (2018). *True motivations*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manulang. (2020). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martin Jr. (2018). *Manajemen keuangan: Prinsip dan penerapan* (Vol. 1, 10th ed.).
- Prawirosentoso, S. (2018). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmat. (2018). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo (Tesis). Universitas Gajayana Malang.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Teori dan praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rosmi. (2019). The influence of integrity and work experience on employee performance (Skripsi). Universitas Negeri Padang Sumatera Barat.
- Rozali. (2021). Analisis pengaruh komunikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap motivasi karyawan pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan (Tesis). Universitas Wijaya Putra.
- Saydam, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab)* (2nd ed.). Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2018). *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (16th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhalindo.

- Simamora. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed., 11th print). Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation, and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Suardika, E. (2020). The role of motivation in mediating the effect of competence and leadership on employee performance in outpatient poly installation of Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jaditha*, 7(2).
- Subuhari, R. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation, and job satisfaction on employee performance (Disertasi). Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A. D. (2018). The effect of competence and organizational culture on employee performance with motivation as the mediation variable in the Directorate General of Fiscal Balance—Ministry of Finance, Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 5(4).
- Susanto. (2019). *Peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Timple, D. (2019). *The art and science of business management leadership*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo.