




The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Human Resources Training Center in the Ministry of Primary and Secondary Education

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah

Rasya Hermalya Putri¹, Rio Nardo^{2*}

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 23 Sep 2025 Revised: 08 Okt 2025 Accepted: 14 Okt 2025</p> <p>Keywords: Competence; Performance. Work Motivation;</p>	<p>This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at the Human Resources Training Center of the Ministry of Primary and Secondary Education. The research employs a descriptive quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 66 civil servant employees using a total sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects. The findings show that competence and work motivation positively and significantly influence employee performance. Among the two, work motivation is identified as the most dominant factor in improving performance. These results highlight the importance of enhancing employee competence through continuous training and maintaining motivation through recognition, incentives, and a supportive work environment to strengthen overall organizational performance.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC-SA license</p> 	<p>Corresponding Author: Rio Nardo Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: rio.nardo@binawan.ac.id</p>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mencakup penguasaan ilmu dan keterampilan yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja serta sumber daya lain secara efisien dan efektif guna mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2011). Seiring dengan kemajuan zaman, setiap lembaga atau organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang unggul dan kompeten, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat terhadap SDM tersebut. Prosedur ini disebut juga dengan pengelolaan SDM, yang meliputi upaya pengembangan serta pemeliharaan SDM yang telah memiliki kompetensi dan kualitas tinggi guna mendukung pencapaian organisasi (Nugraha, 2018).

Fokus utama Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah adalah menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia. Namun, berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa kendala, seperti kurang optimalnya pegawai dalam menalankan tugas harian sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan yang diadakan kantor.

Kompetensi memainkan peran penting dalam mencapai kinerja optimal karena mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Farakhan Muhammad, 2025). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2024) menggambarkan bahwa kompetensi berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan kompetensi memiliki peran penting untuk menentukan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi hal krusial dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

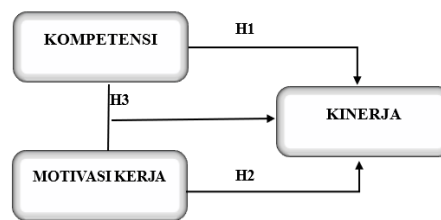
Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Setiap anggota organisasi dituntut untuk memiliki dorongan dalam dirinya. Dorongan tersebut biasanya timbul ketika kebutuhan atau keinginannya terpenuhi, sehingga menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Pertiwi & Yanti, 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Orocomna et al., 2018) Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan besarnya pengaruh tersebut, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja menjadi sangat penting guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yang ditandai dengan penyelesaian tugas sesuai target waktu yang ditetapkan tanpa melewati batas waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, pencapaian tujuan akan selaras dengan nilai-nilai etika dan moral yang dianut oleh perusahaan (Husna et al., 2024). Kinerja pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kesetiaan (loyalitas), prestasi kerja, Kerjasama, dan Prakarsa (Lusiana, 2018).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun kajian yang secara khusus menyoroti instansi pemerintah pusat, khususnya di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, masih sangat terbatas.

Gap penelitian ini terletak pada dua hal utama. Pertama, penelitian ini mengangkat rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan sebagai bagian dari indikator rendahnya motivasi kerja, yang belum banyak diteliti dalam kaitannya langsung dengan kinerja. Hal ini memberikan sudut pandang baru bahwa motivasi tidak hanya diukur dari kehadiran atau kedisiplinan kerja, tetapi juga dari inisiatif dalam pengembangan diri. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu menilai kinerja secara umum atau dalam konteks pencapaian target tahunan, sedangkan penelitian ini menyoroti aspek mikro dari kinerja, yaitu kurang optimalnya pelaksanaan tugas harian yang berdampak langsung pada penurunan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Untuk memperjelas arah penelitian, berikut disajikan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja

H₂: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

H₃: Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 66 pegawai, yang tersebar pada bidang pelatihan teknis, fungsional, dan sosial kultural, manajemen pembelajaran dan pengetahuan wiyata kinarya, perencanaan keuangan, sumber daya manusia, tata laksana, dan hubungan masyarakat, pengadaan barang/jasa dan barang milik negara, penanggung jawab urusan kerumahtanggaan dan kearsipan, koordinator widyaiswara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu dengan mengambil seluruh pegawai PNS yang berjumlah 66 orang sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dengan skala likert untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Teknik total sampling dipilih karena jumlah populasi relatif kecil (66 orang) dan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan akurat. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup: (1) *Kompetensi*, yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan; (2) *Motivasi kerja*, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat, tanggung jawab, dan ketekunan dalam bekerja; dan (3) *Kinerja pegawai*, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 66 kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, seluruhnya kembali dan dapat diolah (response rate 100%). Mayoritas responden bekerja di pusdiklat kemendikdasmen yang berjenis kelamin, berjenis kelamin laki-laki (56,1%), berusia 35-49 tahun (43,9%), pendidikan terakhir S1 (60,6%), dan telah bekerja lebih dari 10 tahun (27,3%). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai dengan masa kerja yang relatif lama serta memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, sehingga jawaban yang diberikan dianggap representatif terhadap kuesioner penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu jenis analisis yang hanya melihat satu variabel saja. Analisis ini mengolah data dari proses tabulasi menjadi informasi yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Informasi yang diperoleh

Table 1 Tingkat Capaian Responden Kompetensi

Kompetensi X1							
Indikator	No	Pernyataan	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
Pengetahuan	1	Saya mengetahui tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab saya.	66	289	4.38	87,57%	Baik
	2	Saya memahami aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat saya bekerja.	66	285	4.32	86,36%	Baik
	3	Saya mengetahui struktur organisasi dan posisi saya di dalamnya.	66	281	4.26	85,15%	Baik
Rata-rata			66	285	4.31	86,36%	Baik
Pemahaman	4	Saya memahami pentingnya menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku.	66	286	4.33	86,66%	Baik
	5	Saya mengerti tujuan dari setiap instruksi atau perintah kerja yang saya terima.	66	271	4.11	82,12%	Baik
	6	Saya memahami bagaimana peran saya berkontribusi terhadap kinerja unit kerja.	66	280	4.24	84,84%	Baik
Rata-rata			66	279	4.22	84,54%	Baik

Nilai	7	Saya menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja.	66	297	4.50	90%	Sangat Baik
	8	Saya menghargai kerja sama dan saling membantu dalam tim.	66	296	4.48	89,69%	Baik
	9	Saya mengutamakan kedisiplinan sebagai bagian dari etika kerja.	66	291	4.41	88,18%	Baik
Rata-rata			66	294	4.46	89,39%	Baik
Kemampuan	10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan tepat waktu.	66	277	4.20	83,93%	Baik
	11	Saya mampu menggunakan sistem atau aplikasi kerja yang tersedia.	66	283	4.29	85,75%	Baik
	12	Saya dapat mengatur waktu dan menyusun prioritas pekerjaan dengan baik.	66	281	4.26	85,15%	Baik
Rata-rata			66	280	4.24	84,94%	Baik
Sikap	13	Saya menunjukkan sikap positif dalam menghadapi tugas harian.	66	283	4.29	85,75%	Baik
	14	Saya terbuka terhadap kritik yang membangun.	66	290	4.39	87,87%	Baik
	15	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan semua rekan.	66	288	4.36	87,27%	Baik
Rata-rata			66	287	4.34	86,96%	Baik
Minat	16	Saya antusias mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri.	66	282	4.37	85,45%	Baik
	17	Saya tertarik mempelajari hal-hal baru yang mendukung pekerjaan saya.	66	288	4.36	87,27%	Baik
	18	Saya memiliki keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaan saya.	66	292	4.41	88,48%	Baik
Rata-rata			66	287	4.35	88,48%	Baik
Rata-rata Variabel X1			66	285	4.32	86,50%	Baik
Motivasi Kerja (X2)							
Indikator	No	Pernyataan	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	Saya selalu berusaha	66	324	4.24	98,18%	Sangat

Keinginan untuk berhasil		menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					Baik
	2	Saya memiliki semangat untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.	66	275	4.17	83,33%	Baik
	3	Saya berusaha keras untuk memberikan kontribusi terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan.	66	282	4.27	85,45%	Baik
Rata-rata			66	293	4.44	88,98%	Baik
Penguasaan kerja	4	Saya merasa kompeten dalam menjalankan tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawab saya.	66	273	4.14	82,72%	Baik
	5	Saya mengerti tujuan dari setiap instruksi atau perintah kerja yang saya terima.	66	278	4.21	84,24%	Baik
	6	Saya memahami bagaimana peran saya berkontribusi terhadap kinerja unit kerja.	66	281	4.26	85,15%	Baik
Rata-rata			66	277	4.20	84,04%	Baik
Keseriusan dalam bekerja	7	Saya memastikan pekerjaan saya selesai sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	66	279	4.23	84,53%	Baik
	8	Saya menjalankan tugas-tugas saya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi.	66	284	4.30	86,06%	Baik
	9	Saya selalu memulai pekerjaan dengan perencanaan yang baik.	66	278	4.21	84,54%	Baik
Rata-rata			66	280	4.24	84,94%	Baik
Rata-rata Variabel X2			66	284	4.29	86,08%	Baik
Kinerja (Y)							
Indikator	No	Pernyataan	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
Kesetiaan	1	Saya menjaga nama baik instansi di dalam maupun di luar lingkungan kerja	66	285	4.32	86,36%	Baik
	2	Saya menunjukkan komitmen untuk tetap bekerja di instansi ini.	66	274	3.15	83,03%	Baik
	3	Saya melaksanakan tugas sesuai arahan dan kebijakan organisasi.	66	276	4.18	83,63%	Baik

Rata-rata			66	278	4.21	84,34%	Baik
Prestasi kerja	4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan harian sesuai waktu yang ditentukan.	66	265	4.02	80,30%	Baik
	5	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja saya dari waktu ke waktu	66	273	4.14	82,72%	Baik
	6	Saya bekerja secara konsisten untuk mencapai target pekerjaan	66	270	4.05	81,81%	Baik
Rata-rata			66	269	4.08	81,61%	Baik
Kerja Sama	7	Saya terbiasa berdiskusi dengan rekan kerja saat menyelesaikan tugas	66	268	4.06	81,21%	Baik
	8	Saya menghormati pendapat rekan meskipun berbeda pandangan.	66	279	4.23	84,54%	Baik
	9	Saya mau bekerja sama tanpa membeda-bedakan rekan kerja.	66	278	4.21	84,24%	Baik
Rata-rata			66	275	4.16	83,33%	Baik
Inisiatif	10	Saya memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.	66	274	4.15	84,54%	Baik
	11	Saya mencari solusi sendiri saat menemui hambatan kecil dalam pekerjaan.	66	261	3,95	79,09%	Baik
	12	Saya memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.	66	278	4.21	84,34%	Baik
Rata-rata			66	272	4.12	82,52%	Baik
Tanggung Jawab	13	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab saya.	66	279	4.22	84,54%	Baik
	14	Saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan	66	282	4,27	85,45%	Baik

	15	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab saya.	66	282	4,27	85,45%	Baik
Rata-rata			66	281	4,25	85,15%	Baik
Rata-rata Variabel Y			66	275	4,16	83,39%	Baik

Berdasarkan Tabel 1, variabel “Kompetensi” memperoleh skor rata-rata sebesar 4,32 dengan Tingkat Respon Kriteria Total (TCR) 86,50%, yang masuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menandakan bahwa staf Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas secara efektif dan profesional. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah “saya menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja”, dengan nilai 4,50 dan TCR 90%, tergolong dalam kategori “Sangat Baik”, yang mencerminkan kesadaran moral serta etos kerja yang tinggi. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata-rata terendah adalah “Saya memahami tujuan dari setiap instruksi atau tugas kerja yang saya terima”, dengan skor 4,11 dan TCR 82,12%, masih masuk kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemahaman staf terhadap instruksi sudah cukup baik, masih dibutuhkan upaya perbaikan agar instruksi kerja dapat dijalankan secara lebih optimal.

Selanjutnya, pada variabel “Motivasi Kerja” memperoleh skor rata-rata sebesar 4,29 dengan Total Response Rate (TCR) 86,08%, yang tergolong dalam kategori “Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang memuaskan”, dengan skor 4,24 dan TCR 98,18%, masuk dalam kategori “Sangat Baik”, yang mencerminkan dorongan internal yang kuat dan tingkat komitmen pegawai yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata-rata terendah adalah “Saya merasa kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawab saya”, dengan skor 4,14 dan TCR 82,72%, masih tergolong dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan yang memadai, tetap diperlukan upaya peningkatan keterampilan agar tugas dapat diselesaikan secara optimal, profesional, dan efisien.

Selanjutnya pada variabel “kinerja” pernyataan “saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan” dan “saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab saya” memperoleh skor rata-rata tertinggi, masing-masing 4,27 dengan Rasio Efektivitas Total (TCR) 85,45%, termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk secara konsisten menyelesaikan tugas mereka meskipun menghadapi berbagai hambatan. Sebaliknya, pernyataan “Saya mencari solusi sendiri ketika menghadapi hambatan kecil di tempat kerja” memiliki skor rata-rata terendah, yakni 3,95 dengan TCR 79,09%, yang masuk dalam kategori “Memuaskan”. Secara keseluruhan, skor rata-rata variabel kinerja adalah 4,16 dengan TCR 83,39%, tergolong dalam kategori “Baik”, yang menunjukkan bahwa kinerja staf di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dalam melaksanakan tugasnya tergolong baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidaknya data. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mengungkapkan nilai r hitung $>$ r tabel diperoleh dari nilai $df = N-2$ sehingga pada penelitian ini $N = 64$ maka dapat

dirumuskan $df = 66 - 2 = 64$, jika dinilai dari sigifikansi maka $< 0,05$. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah $df = 0.2423$. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilihat dari nilai cronbach's alpha $> 0,600-0,699$ maka reliabilitas bisa diterima dan instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi yang baik.

Table 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Status Valid	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Kompetensi (X1)	18	Valid	0.940	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	Valid	0.948	Reliabel
Kinerja (Y)	15	Valid	0.861	Reliabel

Sumber: (Data Primer diolah SPSS,2025)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak, salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah melalui uji Kolmogorov – Smirnov. Data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov – Smirnov adalah jika hasil pengujian didapat nilai $asym.sig (2 - tailed) > 0,05$ dan sebaliknya jika $asym.sig < 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Table 3 Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig	Nilai Batas	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,200	0,05	Normal

Sumber: (Data Primer diolah SPSS,2025)

Pada Tabel 4.12, hasil pengujian normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test tercatat memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Table 4 Uji Multikolinearitas

No.	Variabel bebas	VIF	Keterangan
1	Kompetensi	2.078	Bebas Multikolonearitas
2	Motivasi Kerja	2.078	Bebas Multikolonearitas

Sumber: (Data Primer diolah SPSS,2025)

Nilai VIF menjadi acuan dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas ketika $VIF < 10$, maka kondisi multikolinearitas tidak ditemukan. Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,078. Karena nilainya di bawah 10, dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari satu observasi ke observasi lainnya.

Table 5 Uji Heteroskedastitas

No.	Variabel	Residual Absolute (RES_ABS)	
		Signifikan	Keterangan
1	Kompetensi	0,170	Bebas Heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja	0,296	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: (Data Primer diolah SPSS,2025)

Nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel adalah 0,170 untuk kompetensi dan 0,296 untuk Motivasi Kerja. Karena keduanya berada di atas 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam model ini untuk melihat hubungan antara variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

Table 6 Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	33.011		
Kompetensi	0,194	2,207	0,031
Motivasi Kerja	0,371	2,675	0,010

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 33,011 menandakan apabila variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2), bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen berupa kinerja tetap berada pada angka 33,011. Koefisien regresi X1 (kompetensi) bernilai positif sebesar 0,194, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan menyebabkan peningkatan pada kinerja, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerjanya juga semakin meningkat. Sementara itu, koefisien regresi X2 (motivasi kerja) bernilai positif sebesar 0,371, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka kinerjanya juga cenderung lebih baik.

Table 7 Uji t

Model	t	sig
Kompetensi	2.207	.031
Motivasi	2.675	.010

Sumber: (Data primer diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya, baik kompetensi maupun motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah seluruh variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

Table 8 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.172	2	323.086	21.337	.000 ^b
	Residual	953.949	63	15.142		
	Total	1600.121	65			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI						

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 8, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Jika dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Determinan (R2)

Table 9 Uji Determinan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.635 ^a	.404	.385	3.891	.404	21.337	2	63	.000
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI									
b. Dependent Variable: KINERJA									

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai R Square sebesar 0,404 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja sebesar 40,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti komunikasi internal, budaya organisasi, beban kerja, dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, nilai t hitung sebesar 2,207, serta nilai koefisien regresi positif sebesar 0,194. Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai perlu diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang atau bagian masing-masing agar kompetensi yang dimiliki dapat meningkat, sehingga kinerjanya pun menjadi lebih optimal. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas di lingkungan Kementerian Pendidikan

Dasar dan Menengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurnia, 2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, nilai t hitung sebesar 2,675, serta nilai koefisien regresi positif sebesar 0,371. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai bentuk dukungan organisasi, seperti pengakuan atas prestasi kerja, apresiasi dari atasan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta pemberian tunjangan kinerja (tukin) yang adil dan proporsional. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam mendorong semangat, loyalitas, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinuraya et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi yang baik mendorong pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi memperkuat semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Penelitian ini masih terbatas pada satu instansi dan hanya menggunakan dua variabel utama, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek, menambah variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau disiplin kerja, serta mempertimbangkan metode penelitian yang lebih beragam agar hasilnya lebih komprehensif. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada instansi untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan, serta menjaga motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Secara praktis, instansi perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan serta menjaga motivasi kerja dengan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pengelola jurnal atas kesempatan serta dukungan yang diberikan dalam proses penerbitan artikel ini. Apresiasi juga disampaikan kepada Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah beserta seluruh responden yang telah berpartisipasi dan memberikan informasi, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Farakhan Muhammad. (2025). *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*. 2(4), 51–68.
- Handayani, A. T. (2024). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara*. 1–12.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (E. Rahayu (ed.); REVISI). BUMI AKSARA.
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. 2(2).
- Kurnia, A. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya*. 4(1).
- Lusiana, H. (2018). *Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja*. 59–67.
- Nugraha, M. C. A. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kementerian Agama Kota Malang)* SKRIPSI.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. 7(1).
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). *Pengaruh Kompetensi SDM , Motivasi Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat*. 2(1), 94–105.
- Sinuraya, E. L., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(6), 7–10. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.353>