

PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nursaid¹⁾, Agus Setiawan^{2*)}, Andriyas Kurniawan³⁾, Abadi Sanosra⁴⁾, Nurul Qomariah⁵⁾

Universitas Muhammadiyah Jember

*E-mail Korespondensi: setia.unicore1985@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus mendapat perhatian bagi organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun milik swasta. Tulisan ini memiliki tujuan yang pertama untuk menguji dan menganalisis dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tujuan yang kedua untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan tujuan yang ketiga yaitu untuk mengetahui dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Jember yang jumlahnya 80 sebagai populasi dan juga digunakan sebagai sampel. Uji validitas dan uji reliabilitas penelitian dilakukan untuk uji kuesioner penelitian. Analisis statistik induktif untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Dan terakhir hasilnya yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: kompetensi; motivasi kerja; kinerja pegawai.

Abstract

Employee performance is an important thing that must receive attention for organizations, both government-owned and private-owned organizations. This paper has the first objective to examine and analyze the impact of competency on employee performance. The second objective is to determine the effect of work motivation on employee performance. And the third goal is to know the impact of competency on employee performance. This study used all employees of the Public Housing, Settlement Areas and Human Settlement Offices of Jember, a total of 80 as the population and were also used as samples. Test the validity and reliability of the research was carried out to test the research questionnaire. Inductive statistical analysis to answer the research hypothesis. The results of the first study show that competence influences employee motivation. The results of the second study show that competence affects performance. And finally the result is that competence influences performance through work motivation employee motivation in an organization.

Keywords: competency; work motivation; employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu dinas dalam pemerintah Kab. Jember yaitu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember yang juga merupakan dinas yang ada dibagian Pemerintah Kabupaten Jember yang memiliki fungsi dalam perumusan kebijakan untuk menyusun program tata ruang dan pertanahan. Fungsi yang lainnya yaitu juga sebagai pelaksana dan pengawas bangunan gedung, pelaksana penyehatan lingkungan permukiman, pelaksana pemeliharaan perumahan dan permukiman dan melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap penerangan jalan umum (PJU). Data target dan kinerja yang sudah dicapai oleh Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi

No	Permasalahan Bidang	Target	Realisasi
Bidang Tata Ruang dan Pertanahan			
1.	Belum ada RDTRK (Rencana Detail Tata Ruang Kabupaten) dan peraturan zonasi;	100%	88,71%
	Belum optimalnya RTRW sebagai acuan pembangunan di daerah;	100%	71,25%
	Belum optimalnya perwujudan NSPK bidang penataan ruang	100%	70,35%
	Belum optimalnya penyelesaian sengketa tanah sebagai asset milik pemerintah Kabupaten Jember.	100%	65,87%
Bidang Prasarana, sarana dan Utilitas Umum.			
2.	Belum optimalnya pengelolaan air minum di perkotaan dan perdesaan oleh kelompok masyarakat;	100%	83,43%
	Belum optimalnya cakupan layanan air limbah perkotaan dan perdesaan;	100%	76,25%
	Belum optimalnya pengemb bangun pelayanan pengelolaan system air limbah terpusat (System sewerage);	100%	25,67%
	Belum optimalnya pengelolaan layanan sanitasi di perkotaan dan perdesaan;	100%	76,25%
	Terbatasnya penerangan jalan umum yang dapat memicu kerawanan kecelakaan dan tindakan criminal;	100%	87,55%
	Pemenuhan kebutuhan masyarakat akan jaringan listrik pada wilayah permukiman yang tidak terjangkau jaringan PLN.	100%	52,86%
Jasa Kontruksi, Penataan bangunan Perumahan dan Pengembangan Kawasan Permukiman.			
3.	Rendahnya tingkat pemenuhan kebutuhan perumahan yang sehat dan layak huni;	100%	49,27%
	Menurunnya kualitas pemukiman sehingga tumbuh kawasan kumuh;	100%	52,71%
	Belum optimalnya pengembangan, peningkatan dan pemeliharaan prasarana dan sarana utilitas perumahan dan permukiman;	100%	38,88%
	Masaih banyak rumah tidak layak huni;	100%	52,76%
	Belum optimalnya implementasi peraturan daerah tentang bangunan gedung.	100%	8,15%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan Tabel 1., dapat dijelaskan bahwa masih banyak permasalahan yang masih memerlukan penanganan dengan serius, yaitu masih banyak program pelaksanaan yang belum terealisasi sesuai dengan target kinerja.

Menurut (Qomariah, 2020), pengertian dari kinerja pegawai itu bisa dikatakan sebagai cerminan perilaku seorang pegawai di suatu organisasi atau perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Biasanya kinerja pegawai itu tergambarkan dalam bentuk

keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu terus ditingkatkan mengingat persaingan yang semakin meningkat saat ini. Kompetensi pegawai dan motivasi kerja dapat menjadi faktor penyebab kinerja dapat meningkat dalam suatu organisasi.

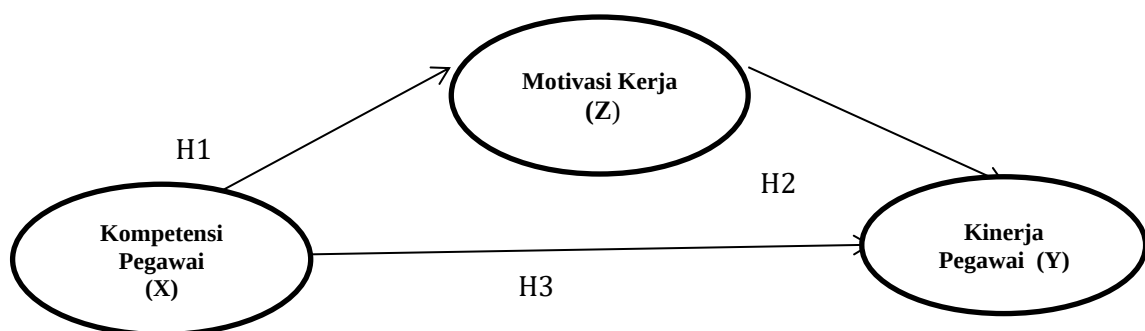
Faktor yang disinyalir dapat meningkatkan kinerja yaitu kompetensi pegawai. Pekerjaan atau tugasyang dikerjakan oleh pegawai dengan dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut bisa dikatakan sebagai kompetensi yang dimiliki pegawai (Spencer & Spencer, 1993). Menurut (Hutapea, 2008), kompetensi pegawai juga dapat didefinisikan sebagai keterampilan yang diperlukan pegawai yang biasanya ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Penelitian (M. A. Kurniawan, Qomariah, & Cahyono, 2021), (Hapsari, Qomariah, Putu Martini, & Nursaid, 2022) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja. Penelitian yang lain yang juga membahas hubungan kompetensi dengan kinerja yaitu yang dilakukan oleh (Rusmayanti, Martini, & Qomariah, 2022), (Qomariah, Rochmadoni, Rush, & Navalina, 2023), (Nyoto, Purwati, & Suyono, 2020), (Wasiman, 2020), (Adam & Kamase, 2019), (Amdani, Sinulingga, Absah, & Muda, 2019), (Mustikawati & Qomariah, 2020), (Bahri, Basalamah, Kamse, & Bijang, 2018), (Friolina, Sudarsih, Endhiarto, & Musmedi, 2017), (Basalamah, 2017), (Mukhtar, 2018), (Indiyaningsih, Murdyastuti, & Puspitaningtyas, 2020), (Wongso, Gana, & Kerihi, 2020), (Ataunur & Ariyanto, 2015), (Rande, 2016), (Setiawati, 2017) dengan hasil bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan disisi yang lain hasil penelitian dari (Utomo, Qomariah, & Nursaid, 2019), (Chandra, G, & Qomariah, 2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi atau dorongan juga dapat membuat kinerja seorang pegawai meningkat. Dengan memiliki motivasi bekerja yang kuat maka seseorang akan mengerahkan segala usaha untuk mendapatkan yang terbaik dalam bekerja (Azhad, Anwar, & Qomariah, 2015). Motivasi agar mendapatkan penghargaan juga dapat membuat seseorang bekerja dengan giat (Qomariah, 2020). Dengan demikian dapat disimpulkna bahwa motivasi itu sebagai pendorong agar manusia lebih giat bekerja dalam mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh : (Permana, Aima, Ariyanto, & Nurmahdi, 2019), (Hardianto et al., 2020), (Wijianto, Cahyono, & Qomariah, 2020), (Atikah & Qomariah, 2020), (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018), (Sari, Qomariah, & Setyowati, 2020), (Samah, Shamsuddin, Rashid, & Amlus, 2019), (Basalamah, 2017), (Permana et al., 2019), (Hidayah & Tobing, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Muhsin & Arifa, 2018), (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017), (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017), (Kahpi, Khurosaini, & Indra, 2017), (Wijayanti & Meftahudin, 2016), (Harahap, 2016), (Ingsih, Yanuardan, & Suhana, 2021), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Qomariah, Warsi, & Sanosra, 2020), (Nursaid, Qomariah, & Sidik, 2023), (Mu'ah, Firdawati, Mas'adah, Masram, & Qomariah, 2023), (Y. Setiawan & Qomariah, 2022), (Nursaid, Estiningsih, Martini, & Qomariah, 2022), (A. Kurniawan, Sanosra, & Qomariah, 2023), (Qomariah, Nursaid, Mardana, & Winahyu, 2021), (Triasmawan, Qomariah, & Hermawan, 2023), (A. Setiawan, Satoto, & Qomariah, 2022), (Nilasari & Nisfiannoor, 2021), (A. Wahyudi, Qomariah, & Sanosra, 2022), (H. Wahyudi, Susbiyani, & Qomariah, 2021), (Qomariah, Lusiati, Nursaid, & Martini, 2022), (Qomariah, Estiningsih, & Martini, 2022), (Basyah, Indrayani, & Qomariah, 2022), (Maryani, Nurhadi, & Adnan, 2022), (Qomariah, Hermawan, Isnaini, &

Azhad, 2020), semuanya menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Selain kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka motivasi atau dorongan yang membuat pegawai lebih giat untuk bekerja perlu mendapatkan perhatian juga. Kompetensi yang dimiliki pegawai juga dapat disinyalir sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi. Penelitian (Parashakti, Fahlevi, & Ekhsan, 2020), (Indarti, 2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat berdampak terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian oleh : (Ngattemin & Arumwati, 2012), (Prahawan, Sultan, & Tirtayasa, 2017), (Supriadi, Suharto, & Sodikin, 2018), (Zubaidah, 2016), (Meidita, 2019) hasilnya juga menyatakan bahwa motivasi meningkat dikarenakan kompetensi dari pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember dengan belum tercapainya target kinerja pegawai dan juga masih terdapatnya hasil penelitian yang menghubungkan kompetensi dengan kinerja masih terdapat hasil yang inkonsistensi, maka tujuan daripada penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis pertama (H1) : Kompetensi pegawai berdampak terhadap motivasi kerja.
2. Hipotesis kedua (H2) : Motivasi kerja pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga (H3) : Kompetensi pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Untuk analisis terkait jenis kelamin dan usia responden menggunakan analisis deskriptif. Untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. (Sugiyono, 2013). Variabel bebasnya yaitu kompetensi (X1), sedangkan motivasi (Z) sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pegawai sebanyak 80 di Dinas Perumahan Rakyat, Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember dijadikan sebagai sampel (sampel jauh). Analisis induktif dilakukan dengan melakukan uji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	65	81,25
Perempuan	15	18,75
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2., diketahui bahwa dari 80 orang responden, sebesar 81,25% atau sebanyak 65 responden terdiri dari laki-laki dan sebesar 18,75% atau sebanyak 15 responden perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil statistik deskriptif terkait jenis kelamin maka didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut hasil statistik deskripsi responden atas dasar usia responden yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
≤ 30 tahun	8	10,00
31 - 40 tahun	25	31,25
41 - 50 tahun	42	52,5
51 - 60 tahun	5	6,25
Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 3., menjelaskan atas dasar usia maka hasilnya yaitu yang berusia ≤ 30 tahun sebesar 10,0% atau sebanyak 8 orang, responden yang berusia antara 31 - 40 tahun sebesar 31,25% atau sebanyak 25 orang, responden dengan usia antara 41 - 50 tahun sebesar 52,5% atau sebanyak 42 orang kemudian responden dengan usia antara 51 - 60 tahun sebesar 6,25% atau sebanyak 5 orang.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk dalam suatu penelitian. Untuk indikator yang digunakan dalam uji validitas ini adalah faktor loadings dengan nilai > 0,70 (Solihin & Ratmono, 2013). Hasil perhitungan uji validitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuisioner

	Comp.	Mov.	Perfor.	Type (a	SE	P-value
X1.1	0.73	-0.26	0.03	Reflektif	0.089	<0.001
X1.2	0.73	0.12	-0.07	Reflektif	0.092	<0.001
X1.3	0.81	0.17	0.03	Reflektif	0.087	<0.001
X1.4	0.75	0.05	0.18	Reflektif	0.092	<0.001
X1.5	0.70	-0.09	-0.17	Reflektif	0.091	<0.001
Z1.1	0.10	0.70	-1.08	Reflektif	0.091	<0.001
Z1.2	0.01	0.73	0.56	Reflektif	0.095	<0.001
Z1.3	-0.29	0.76	0.68	Reflektif	0.094	<0.001
Z1.4	-0.21	0.79	0.40	Reflektif	0.096	<0.001
Z1.5	0.02	0.82	-0.36	Reflektif	0.087	<0.001
Y1.1	0.25	-0.04	0.79	Reflektif	0.094	<0.001
Y1.2	0.40	-0.26	0.71	Reflektif	0.090	<0.001
Y1.3	-0.09	-0.33	0.75	Reflect	0.089	<0.001
Y4	-0.13	0.51	0.70	Reflect	0.102	0.002
Y5	-0.50	0.47	0.75	Reflect	0.092	<0.001

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4., terlihat bahwa masing-masing nilai indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dengan nilai p di bawah 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kriteria uji validitas telah memenuhi syara.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa alat ukur penelitian menyajikan pengukuran konsep secara konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini ditampilkan di Tabel 5. Uji reliabilitas konstruk dalam penelitian menggunakan kriteria *cronbach's alpha coefficients*. Batas nilai yang digunakan adalah lebih besar dari nilai 0,7 (nol koma tujuh). Pada Tabel 5., terlihat bahwa alat ukur dalam penelitian ini memenuhi syarat uji reliabilitas.

Table 5. Hasil Uji Reliability

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut Value	Hasil
Competence (X1)	0.83	0,7	Memenuhi
Motivation (Z)	0.76	0,7	Memenuhi
Performance(Y)	0.75	0,7	Memenuhi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasi Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6. Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini yang harus diuji kebenarannya. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,005). Tingkat signifikansi ini untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima dan ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Variabel	Nilai p	Kesimpulan
1	Kompetensi → Motivasi	0,239	0,010	H1 diterima
2	Motivasi → Kinerja	0,224	0,018	H2 diterima
3	Kompetensi → Kinerja	0,215	0,044	H3 diterima

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai (X1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,239 dengan *p-value* sebesar 0,001. Hal tersebut disebabkan oleh aspek kompetensi pegawai yang mampu meningkatkan Motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya. Aspek-aspek kompetensi pegawai yang telah disebutkan, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019), (Parashakti et al., 2020), (Indarti, 2018)(Ngattemin & Arumwati, 2012), (Zubaidah, 2016), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,224. Sedangkan nilai signifikansinya atau nilai-p yaitu sebesar 0,016. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima (H2 diterima) dan H0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai p. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Candana, Putra, & Wijaya, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Penelitian yang lain yaitu (Kumarawati et al., 2017), (Muhsin & Arifa, 2018) juga menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja. Penelitian oleh (Ardianti et al., 2018), (R. A. Kurniawan, Qomariah, & Winahyu, 2019), (Wijianto et al., 2020), (Atikah & Qomariah, 2020), (Utomo et al., 2019), (Sari et al., 2020), (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018), (Hardianto et al., 2020), (Y. Setiawan & Qomariah, 2022), (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Qomariah et al., 2021), hasilnya adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai (X1) memiliki yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,215 dengan *p-value* sebesar 0,001. Dengan demikian maka hipotesis ketiga (H3) yang mengatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja adalah diterima (H3 diterima) dan menolak H0. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pinca, 2015), (Sukowidodo, Sanosra, Susbiyani, &

Qomariah, 2022), (Indiyaningsih et al., 2020), (Mukhtar, 2018), (A. Wahyudi et al., 2022), (Widyanto & Mersa, 2018), (Mustikawati & Qomariah, 2020), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Basalamah, 2017), (Rusmayanti et al., 2022), (Bahri et al., 2018), (Qomariah et al., 2023), (Adam & Kamase, 2019), (Y. Setiawan & Qomariah, 2022), (Sujana, 2012), (Yamin & Ishak, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan yaitu (Chandra et al., 2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini didasarkan pada temuan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan. Dengan demikian maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: 1) kompetensi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja ; 2) Motivasi kerja daripada pegawai ternyata dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Kompetensi pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
- Amdani, D., Sinulingga, S., Absah, Y., & Muda, I. (2019). The effect of competence and organizational culture on employee performance of ganesha medan polytechnic. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 155–159.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137–143.
- Basalamah, M. S. (2017). The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(12), 148–153.
- Basyah, M. A., Indrayani, T. I., & Qomariah, N. (2022). The Impact of Compensation , Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 06(02), 117–124. Retrieved from <https://www.ajhssr.com/current-issue/>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *JEMSI, Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1, September). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Chandra, J. A., G, N. N. P. M., & Qomariah, N. (2020). Impact of Organizational Citizenship

- Behavior , Leadership , Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 244–256.
- Friolina, D. G., Sudarsih, S., Endhiarto, T., & Musmedi, D. P. (2017). Do Competence , Communication , And Commitment Affect The Civil Servants Performance ? *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(09), 211–215.
- Hapsari, I. D., Qomariah, N., Putu Martini, N. N., & Nursaid, N. (2022). Recruitment and Competence: It's Influence on Employee Performance through Employee Placement. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 05(11), 3197–3208. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i11-09>
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. *Human Falah*, 3(2). Retrieved from <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/360/190>
- Hardianto, A., Riadi, S. S., Mintarti, S., Hariyadi, S., Hutaeruk, M. R., & Ghozali, I. (2020). The Impact Of Human Relations On Motivation And Performance And The Role Of Entrepreneur Mediators In Bank Mandiri (Persero) Tbk East Kalimantan Kaltara Areas. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 1238–1243.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127. Retrieved from <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-Job-Satisfaction-Motivation-And-Organizational-Commitment-To-Employee-Performance.pdf>
- Hutapea, T. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indarti, Y. D. (2018). THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TO MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PERSONNEL AND TRAINING BOARD OF KARAWANG REGENCY. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*, 3(1), 52–68. Retrieved from <http://afebi.org/journal/index.php/ambr/article/view/132/77>
- Indiyaningsih, K. M. H., Murdyastuti, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Efeect of human resource competency, work culture and utilization of information technology to performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3636–3641.
- Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. (2021). the Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838–848. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021*, 841–856.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Indra, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kurniawan, A., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023). Efforts to Increase Motivation and Performance Based on Employee Competency and Job Characteristics. *Journal of*

- Economics, Finance and Management Studies*, 06(07), 3153–3162.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i7-17>
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Managemnent Studies*, 4(10), 1880–1892. Retrieved from <https://ijefm.co.in/current.php>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Maryani, M., Nurhadi, N., & Adnan, M. A. Bin. (2022). JOB MOTIVATION TOWARD OPTIMIZATION OF JOB SATISFACTION THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 254–262. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2770/1784>
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3772/3937>
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., Masram, M., & Qomariah, N. (2023). The Role of HR Quality and Work Discipline in Improving the Motivation and Performance of District Court Employees. *Budapest INternational Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, 6(3), 1378–1388. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v6i3.7660>
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>
- Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10), 1–6.
- Mustikawati, E., & Qomariah, N. (2020). The Effect of Education , Training and Competency on Teacher Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(10), 14–20. <https://doi.org/10.35629/8028-0910031420>
- Ngattemin, & Arumwati, W. (2012). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN KARO PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(September), 80–92.
- Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2021). CHANGES IN MOTIVATION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID 19 PANDEMIC. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 435–447. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2157/1616>
- Nursaid, N., Estiningsih, E., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). Kepemimpinan dan Insentif Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SENAMA 2022*, 2(November), 193–209. Retrieved from <http://prosenama.upnjatim.ac.id/index.php/prosenama/article/view/39/40>
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Sidik, Y. M. (2023). MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(Mi), 233–250.
- Nyoto, Purwati, A. A., & Suyono. (2020). A study on the influence of organizational culture, leadership, transformational leadership, and competency on the commitment of

- DPRD members and the implication to the performance of the regency/municipal DPRD members in Riau Province. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 596–605.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Ekhsan, M. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106. Retrieved from <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Leadership-Style-Motivation-And-Discipline-Of-Employee-Performance-With-Understanding-Of-Islamic-Work-Ethics.pdf>
- Pinca, E. C. (2015). The Mobile Teachers Profile Competencies Performance And Problems In The Department Of Education Division Of Northern Samar Philippines. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(8), 45–50.
- Prahiawan, W., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa Mempengaruhi*, 1(2), 149–158. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3149/2393>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1st ed.). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356291163_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_Aplikasi_dan_Studi_Empiris
- Qomariah, N., Estiningsih, E., & Martini, N. N. P. (2022). The Influence of Leadership Style , Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(07), 1942–1954. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i7-12>
- Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., & Azhad, M. N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic ? *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(9), 2511–2518.
- Qomariah, N., Lusiyati, L., Nursaid, N., & Martini, N. N. P. (2022). THE ROLE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE : WITH JOB SATISFACTION. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 608–628. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- Qomariah, N., Nursaid, Mardana, D. E., & Winahyu, P. (2021). Impact of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance. *CELSciTech-2021*, 5, 15–23. Retrieved from <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/PCST/article/view/3260>
- Qomariah, N., Rochmadoni, M., Rush, A. iqbal, & Navalina, A. E. (2023). The Impact of Leadership , Employee Competence and Organizational Work Culture on Employee Performance at. *Budapest INternational Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, 6(2), 1143–1157.
- Qomariah, N., Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance ? *Indonesian R Summit*, 149–162. Semarang: Aismush Press.

- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalogis*, 4, 101–109.
- Rusmayanti, P. A., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Competence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 11(1), 21–29. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>
- Samah, I. H. A., Shamsuddin, A. S., Rashid, I. M. A., & Amlus, M. H. (2019). Mediating effect of self-satisfaction, intrinsic motivation and performance. A study on malaysian archers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2981–2984. Retrieved from <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=015665522297807158791:e4ankvq01v0&q=http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Mediating-Effect-Of-Self-satisfaction-Intrinsic-Motivation-And-Performance-A-Study-On-Malaysian-Archers.pdf&sa=U&ved=2ah>
- Sari, W., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i6p116>
- Setiawan, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance With Employee Commitment as Intervening Variable (Study on Sub-District in Bondowoso Regency). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(2), 11–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i2.473>
- Setiawan, Y., & Qomariah, N. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Setiawati, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Media Pendidikan, Gizi, Dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(1), 1–27.
- Sukowidodo, T., Sanosra, A., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2022). Efforts to Improve Employee Performance Through Training , Competence , Work Environment and Organizational Commitment at Public Health Centers in Banyuwangi. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 10(7), 109–118.
- Supriadi, A. D., Suharto, S., & Sodikin. (2018). The effect of competence and organization culture to 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 Vol.*, 5(4), 325–336. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/JES/article/view/4606/8721>
- Triasmawan, D. R., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2023). The Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance of Village Owned Enterprises.

- Budapest International Research and Critics Intitute Journal (BIRCI)*, 3(1), 2023.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v6i3.76861618>
- Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52. Retrieved from [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)
- Wahyudi, A., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2022). ANALYSIS OF THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PRIVATE VOCATIONAL. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 2(1), 19–27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.462>
- Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 108–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jsmbi.v11i2>
- Wasiman. (2020). Effect of organizational culture, rewards, competence, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 6329–6333.
- Widyanto, E. A., & Mersa, N. A. (2018). The influence of lecturer competence and students quotient on understanding of accounting science (Empirical study on students in accounting department of state polytechnic samarinda). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 40–49.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192. Retrieved from <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/360/190>
- Wijianto, W., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(8), 256–264. Retrieved from www.ijstr.org
- Wongso, S. H., Gana, F., & Kerihi, A. S. Y. (2020). “The Effect Of Enterpreneurship Motivation, Enterpreneurship Competency, And Financial Literation On Msmes In Kupang City.” *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 5236–5241.
- Yamin, M., & Ishak. (2018). The effect of employees competency, application of performance-based budgeting and functional supervision on the performance (LKD) SKPD. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(8), 215–219.
- Zubaidah, R. A. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI SMP NEGERI KOTA PALEMBANG. *JURNAL Ecoment Global*, 1(2), 8–20. Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/200/204>