



# Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Bunga Juwita Martauli Manullang<sup>1</sup>, Alvin Fahlevi<sup>2</sup>, Ezzah Nahrishah<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup> Ekonomi Bisnis, Manajemen, Medan, Indonesia

[juwitamarthauli@gmail.com](mailto:juwitamarthauli@gmail.com)<sup>1</sup>, [alvinfahlevi@gmail.com](mailto:alvinfahlevi@gmail.com)<sup>2</sup>, [ezzahnahrishah@gmail.com](mailto:ezzahnahrishah@gmail.com)<sup>3\*</sup>

(\* : [ezzahnahrishah@gmail.com](mailto:ezzahnahrishah@gmail.com))

## Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi memediasi adanya pengaruh kompetensi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Kuisisioner dan wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan jumlah sampel 138, partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner lalu data diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25. Lokasi penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya setiap meningkatnya kompetensi maka meningkat pula motivasi kerja, jika mengalami penurunan dalam kompetensi terhadap motivasi kerja akan turun secara signifikan. Kesimpulan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu mempengaruhi secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu mempengaruhi secara tidak langsung pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pengembangan SDM, Motivasi, Kinerja Pegawai

## Abstract

*The main objective of this study is to determine whether motivation mediates the influence of competence, human resource development on employee performance. Questionnaires and interviews were used to collect data. With a sample size of 138, the participants in this study were all employees of the North Sumatra Province Transportation Service. This type of research is associative quantitative, data collection was carried out by distributing questionnaires and then processing the data using the SPSS Version 25 tool. The research location was at the Department of Transportation of North Sumatra Province. The results mean that the content has a positive and significant effect on work motivation, meaning that every time the load increases, work motivation also increases, if there is a decrease in the load on work motivation, it will decrease significantly. Income has a positive and significant effect on work motivation. HR development has a positive and significant effect on work motivation. Competence has a positive and significant effect on employee performance. HR development has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive effect on employee performance. Work motivation can indirectly influence HR development on employee performance.*

**Keywords:** Competence, HR Development, Motivation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi publik dan swasta, karena karyawan dan organisasi sulit untuk dipisahkan. Sudah menjadi tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melayani publik dan memberikan layanan masyarakat. Ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Ayat 2 Pasal 11 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan: Pegawai Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan profesional. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara merupakan lengan transportasi Pemerintah Daerah. Dipimpin oleh Kepala Dinas dan melapor kepada Walikota yang membidangi pelayanan dengan menerapkan berbagai struktur organisasi dalam program peningkatan kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berupaya meningkatkan kapabilitas pegawai.

Ketika pegawai melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan uraian tugas masing-masing bagian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, kinerja pegawai dapat diukur dengan pencapaian baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja. [1] mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. [2] mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil



seperti yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor pribadi (keterampilan dan pengetahuan, latar belakang dan demografi) , Faktor Psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi), Faktor Organisasi ( pekerjaan, struktur, sumber daya, kepemimpinan dan penghargaan). Sedangkan indikator kinerja pegawai jumlah kerja setiap unit, kualitas pekerjaan, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, disiplin dalam bekerja, inisiatif, akurasi, kepemimpinan, kejujuran, proses mental. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk membekali karyawan di suatu perusahaan dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan [3]. Proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja, serta kompetensi mereka yang telah dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, dengan tujuan meningkatkan kinerja, yang dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia [4]. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM menurut [5] yaitu efektivitas biaya, bahan materi yang diperlukan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan referensi peserta pelatihan, kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Indikator pengembangan sumber daya manusia [3] yaitu Motivasi, kepribadian, dan keterampilan.

Kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia merupakan tujuan lain dari transportasi. Menurut [6] kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki kelebihan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sedangkan [7] menyatakan bahwa kompetensi adalah kumpulan kompetensi teknis, interpersonal, atau pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang berorientasi bisnis. [8], Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening analisis yang digunakan *Partial Least Square* (PLS) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan tetapi hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh setelah diuji dengan variabel intervening Motivasi Kerja. Selanjutnya ada [9], dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Menggunakan analisis *Multiple Regression Analysis* (MRA) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja secara simultan ( secara bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, dan variabel kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Menurut Zwell dalam [10], faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi skill seseorang, di antaranya, 1) keyakinan dan nilai, 2) Keterampilan,3) Pengalaman, 4) Karakteristik kepribadian, 5) Motivasi, 6) Masalah dengan emosi, 7) Kemampuan intelektual, 8) Budaya Organisasi. Indikator kompetensi menurut [6], yaitu 1] Pengetahuan, 2] Keahlian, 3] Attitude. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dalam pengembangan sumber daya manusia dan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan motivasi. Berkolaborasi untuk kepentingan organisasi atau lembaga sampai mereka termotivasi untuk melakukannya. Sebaliknya, tingkat motivasi karyawan yang tinggi merupakan jaminan bahwa lembaga atau organisasi tersebut akan berhasil mencapai tujuannya. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh [8] dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi Ketika diuji dengan menambahkan variable intervening yaitu motivasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [11], hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja merupakan variable intervening yang memiliki pengaruh antara pengembang SDM terhadap kinerja karyawan.

Memahami motivasi kerja karyawan diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi karena motivasi ini juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Usaha dan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Mendefinisikan



motif sebagai keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi dan tujuan pribadi setiap anggota organisasi [12]. Menurut [13] Motivasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dipisahkan menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. Faktor internal :[1] kemauan untuk hidup,[2] keinginan untuk memiliki, [3] keinginan untuk pengakuan, [4] perjuangan untuk pengakuan, [5] kemauan yang kuat. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah [1] kondisi tempat kerja, [2] kompensasi yang sesuai, [3] pengawasan yang efektif, [4] keamanan kerja, [5] Tanggungjawab dan status,[6] Aturan yang fleksibel. Sedangkan indikator motivasi menurut [14] yaitu ; [1] kebutuhan fisiologis, kebutuhan manusia yang dasar adalah kemampuan untuk hidup, yang meliputi hal-hal seperti makanan, air, tempat tinggal, oksigen, tidur dan pakaian. [2] Kebutuhan Keselamatan, perlindungan dari resiko kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan perkerjanya, dan jaminan umur Panjang, [3] kebutuhan akan hubungan sosial, Keinginan untuk interaksi sosial yang erat, afiliasi, dan persahabatan, [4] Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, diakui atas keterampilan dan pengetahuannya, dan diakui atas kualitas pekerjaannya, [5] Kebutuhan akan aktualisasi diri, Mematuhi semua peraturan perusahaan agar karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan lancar, mereka harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Pemberian motivasi memiliki dampak yang signifikan bagi setiap organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mampu mendorong dirinya untuk bekerja lebih keras dan akan selalu termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pekerja yang produktif tidak diragukan lagi akan tetap termotivasi dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah untuk dicapai karena memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi di samping motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, pencapaian tujuan organisasi merupakan fungsi kompetensi yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian [9] dan [15], bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sangat memperhatikan keterampilan para pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan memberi mereka kesempatan untuk berkembang sebagai sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan informal, termasuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka seperti kelas dan seminar untuk mengikuti perkembangan terkini bertujuan untuk meningkatkan perilaku profesional dan produktivitas antar pegawai. Namun dalam praktiknya, peneliti masih menemui sejumlah persoalan terkait kompetensi pengembangan sumber daya manusia. Isu-isu tersebut antara lain kurangnya motivasi diri, karyawan masih ingin meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, tetapi ini membutuhkan banyak biaya, sehingga mereka menganggap profesional dan produktivitas tinggi bukanlah hasil dari peningkatan kompetensi tetapi pengalaman industri jangka panjang. Untuk mencapai kinerja karyawan jangka panjang dan keberhasilan kerja, karyawan juga harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dalam pekerjaan mereka. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan [16] bahwa kompetensi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Tidak diragukan lagi tujuan setiap bisnis untuk mempekerjakan pekerja dengan tingkat keahlian tertinggi. Kemajuan ekonomi dan teknologi globalisasi semakin menuntut tersedianya tenaga kerja terampil. Pekerja yang kompeten akan fokus pada pekerjaannya dan bertindak sesuai dengan keahliannya. Karena tingkat kompetensi karyawan yang tinggi, yang memungkinkan mereka untuk berprestasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. METODE PENELITIAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode *explanatory research*. Kuisisioner dan wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data

Bunga Juwita Martauli Manullang, Alvin Fahlevi, Ezzah Nahrisah | Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel



didasarkan pada skala Likert. Dengan jumlah sampel 138, partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai fungsional umum Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji F (Simultan), Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>), analisis jalur path dan Uji sobel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan

Jenis Kelamin		Usia				Pendidikan		
Laki-laki	Perempuan	21-30	31-40	41-50	>50	SLTA	S1	S2
100	38	18	80	20	20	80	26	10
72%	28%	13%	58%	15%	14%	69%	22%	9%

Pada Tabel 1. Diketahui bahwa kebanyakan yang bekerja Dinas Perhubungan Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan dilapangan dari pada dikantor dan usia yang mendominasi pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara adalah usia 31-40 tahun yaitu sekitar 58% dari total jumlah responden, sedangkan untuk jenjang Pendidikan yang di dominasi Pendidikan SLTA sederajat.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	rTabel	rHitung	Keterangan
<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>	K1	0,166	0,814	Valid
	K2	0,166	0,543	Valid
	K3	0,166	0,612	Valid
<b>Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>)</b>	PS1	0,166	0,555	Valid
	PS2	0,166	0,276	Valid
	PS3	0,166	0,600	Valid
<b>Motivasi (Z)</b>	M1	0,166	0,500	Valid
	M2	0,166	0,532	Valid
	M3	0,166	0,611	Valid
	M4	0,166	0,213	Valid
	M5	0,166	0,600	Valid
	M6	0,166	0,245	Valid
	M7	0,166	0,224	Valid
	M8	0,166	0,700	Valid
	M9	0,166	0,496	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	KP1	0,166	0,800	Valid
	KP2	0,166	0,376	Valid
	KP3	0,166	0,254	Valid
	KP4	0,166	0,784	Valid
	KP5	0,166	0,500	Valid

Di karenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket setiap variabel di nyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel.3** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi(X <sub>1</sub> )	0,854	Reliebel
Pengembangan SDM(X <sub>2</sub> )	0,620	Reliebel
Motivasi Kerja (Z)	0,798	Reliebel
Kinerja Pegawai(Y)	0,600	Reliebel

Sumber: data di olah tahun

Hasil masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil menunjukan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel maka variabel penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran konsisten.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel .4** Uji Normalitas

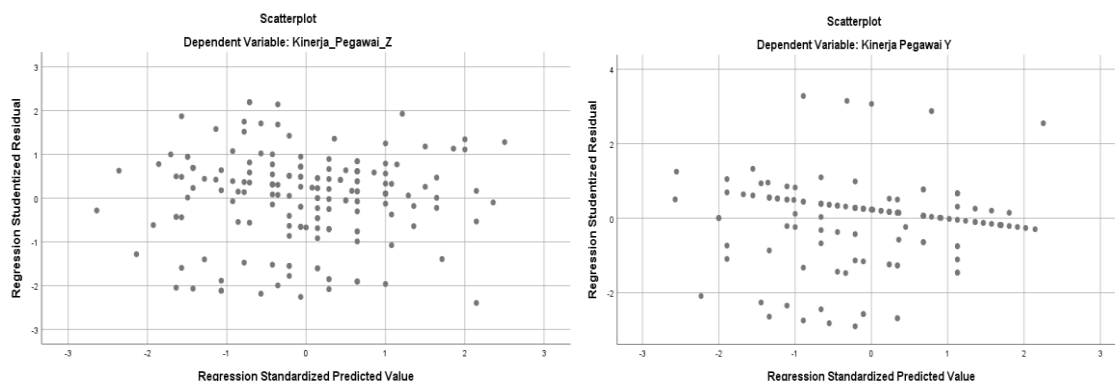
	Kolmogorov – Smirnov Z	Asymp.Sig (2-tailed)	sig	Keterangan
Model 1	0.109	0,200	> 0.05	Normal
Model 2	0,196	0,060		Normal

Tabel 4. Hasil menunjukkan nilai Asymp.sig lebih dari (*2tailed*) > 0,05, jadi data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF	Keterangan
MK	0,995	1,005	Tidak ada Multikolinieritas
KK	0,995	1,005	Tidak ada Multikolinieritas

Tabel 5. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Nilai F < 10 atau memiliki *Tolerance* > 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variable.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas bisa di lihat bahwasanya titik – titik menyebar ke sisi kiri, kanan, atas dan juga bawah serta berada di titik 0 atau titik tengahnya sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6.** Hasil Uji Secara Simultan

	Variabel Independen	Variabel Dependent	F	Sig
<b>Model 1</b>	Pengembangan SDM_Kompetensi	Motivasi Kerja	10,959	0,000
<b>Model 2</b>	Pengembangan SDM_Kompetensi	Kinerja Pegawai	5,276	0,006

Sumber : Data diolah

Hasil F-hitung > F-tabel dan nilai Sig. < 0,05, maka kesimpulannya bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>), pengembangan SDM (X<sub>2</sub>), terhadap motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

**Tabel 7.** Hasil Uji Kelayakan Model Secara Parsial

	Variabel Independen_ Variabel Dependen	Constanta	Unstandardized Coefficients	Sig	Keterangan
<b>Model 1</b>	Kompetensi_Kinerja Pegawai	25,374	0.305	0,006	Berpengaruh Positif dan signifikan
<b>Model 2</b>	Pengembangan SDM_Kinerja Pegawai_	25,374	0,232	0,134	Berpengaruh positif tidak signifikan
<b>Model 3</b>	Motivasi Kerja_Kinerja Pegawai	17,163	0,286	0,000	Berpengaruh Positif dan signifikan

Sumber : Data diolah

Hasil disimpulkan bahwa jika kompetensi meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat, jika Pengembangan SDM meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat, jika Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja akan menurun, jika pengembangan SDM menurun maka kinerja juga menurun, jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga menurun.

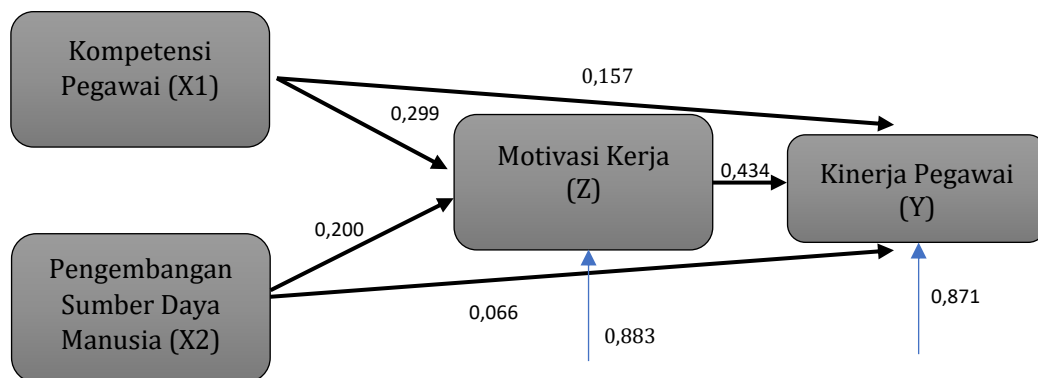
**Tabel 8.** Koefisien Determinasi

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
<b>Model 1</b>	Pengembangan SDM- Kompetensi_Kinerja Pegawai	0,235	0.055	0,045
<b>Model 2</b>	KinerjaPegawai-Kompetensi- pengembanganSDM_Motivasi	0,490	0.240	0,227

Sumber : Data diolah

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,490 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,240, artinya pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ), pengembangan SDM ( $X_2$ ), terhadap motivasi kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) 24,0% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,490 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,240, artinya pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ), pengembangan SDM ( $X_2$ ), terhadap motivasi kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) 24,0% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.



Gambar 2. Model Path Analisis

**Sobel Test**

Blok	Pengaruh Langsung Tidak Langsung				Total
	Hubungan		Koefisien Jalur		
	Dari	Ke	Langsung	Tidak langsung	
<b>Model I</b>	X <sub>1</sub>	Z	0,299		0,299
	X <sub>2</sub>	Z	0,200		0,200
<b>Model II</b>	X <sub>1</sub>	Y	0,157	0,082	0,012
	X <sub>2</sub>	Y	0,066	0,400	0,026
	Z	Y	0,434		0,434

Sumber: Data diolah

Dalam penelitian pada tabel di atas maka terdapat pengaruh langsung 2 dan pengaruh tidak langsung tidak ada di blok 1 dan di blok 2 terdapat hubungan langsung 3 dan hubungan tidak langsung 2 maka di interpretasikan

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap motivasi kerja. Hasil kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja yang di berikan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja sebesar 0,299 disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja. Pengaruh pengembangan SDM terhadap motivasi kerja. Hasil pengembangan SDM berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja yang di berikan pengembangan SDM terhadap motivasi kerja sebesar 0,200 disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap motivasi kerja. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap



kinerja pegawai. Hasil kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai yang diberikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,157 disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil pengembangan SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,066 disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh secara langsung dan berpengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk hasil dari motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,434 disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$ , hasil dari kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $Z$ ) secara tidak langsung sebesar 0,082 dalam hal ini di artikaan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening atau mampu menjadi variabel mediasi untuk variabel  $X_1$  dan  $Y$ . sedangkan Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  Melalui  $Z$ , hasil dari pengembangan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $Z$ ) secara tidak langsung sebesar 0,400 dalam hal ini motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening atau dapat memediasi variabel  $X_2$  dan  $Y$ .

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Kemampuan pegawai akan membuat dan meningkatkan motivasi setiap pegawai dan dengan adanya motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kompetensi pegawai, kompetensi yang di miliki pegawai berbeda-beda seperti memiliki pengetahuan yang cukup banyak daari pada keterampilannya belum tentu pegawai yang banyak pengetahuannya bisa dapat terampil dalam bekerja dan belum tentu juga pegawai yang terampil dalam bekerja memiliki pengetahuan yang banyak dalam hal ini peran motivasi kerja untuk meningkatkan kompetensi pegawai menjadi lebih baik lagi penelitian ini sejalan dengan penelitian [17] menyatakan ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja. kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada organisasi. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian [18] yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pegawai memperlihatkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perubungan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sangat bergantung pada Pengembangan SDM dari pegawai tersebut. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi penelitian ini sejalan dengan penelitian [19] yang mengataakan hasil penelitian dari pengaruh pengembangan SDM terhadap motivasi kerja pegawai memperlihatkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. pengembangan SDM sangat penting untuk kemajuan organisasi sehingga akan meningkat kinerja pegawai dan menciptakan organisasi yang maju dan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [20]. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. investasi yang dilakukan perusahaan terhadap pengembangan SDM melalui pembelajaran dan pelatihan, pendidikan, pengembangan sistem, pemberian reward, serta pengalaman kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### 4. KESIMPULAN

Mampu menciptakan pegawai yang kompetensi yang baik secara individu dengan cara melakukan pelatihan dalam waktu yang di tentukan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai. Dapat mengembangkan sumber daya manusia di setiap sektor organisasi dengan baik dengan cara memberikan pembelajaran tentang organisasi dan cara kerja organisasi dan mempraktekan apa yang sudah di latih oleh organisasi dan mengambil sumber daya manusia yang memang memiliki skill dan pengetahuan yang luas untuk memberi pembelajaran dan pelatihan untuk sumber daya manusia lain.





Memotivasi pegawai dengan baik sehingga pegawai termotivasi dan giat bekerja. Dengan cara menyuruh seseorang yang berpengaruh dengan latar belakang yang memiliki kesulitan dalam bekerja sehingga sampai sukses untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat jika ingin mencapai kesuksesan karena kesuksesan datang jika pegawai bekerja keras dan jujur. Mampu menciptakan pegawai yang memilikikinerja yang tinggi dan baik. Beberapa cara dapat dilakukan diantaranya dengan memberikan reward (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dan memberikan punishment (sanksi) kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jobdesk nya.

Mampu menciptakan penelitian baru dengan refrensi yang berbeda serta menggunkan variabel lain dan metode yang lain tetapi tetap mempertimbangkan teori kompetensi, pengembangan SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai, sebagai refrensi dan judul yang bisa membantu dalam penelitian selanjutnya. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja ataupun budaya organisasi yang ingin di kembangkan dan menggunakan alat analisis yang lain untuk membuat penelitian tersebut bisa berkembang lagi untuk si peneliti selanjutnya.

## REFERENCES

- [1] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [2] B. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 1st ed. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [3] Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak)," *J. Off.*, vol. 3, no. 1, p. 43, 2017.
- [4] R. L. Mathis and J. H. Jackson., *Human Resource Management.*, 10th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [5] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada, 2017.
- [6] E. Edison, Y. Anwar, and I. Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [7] Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Salemba Empat, 2018.
- [8] M. A. N. Basori, Wawan Prahiawan, and Daenuhlay, "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)," *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. Vol. 1, no. No. 2, pp. 149–157, 2017, [Online]. Available: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- [9] D. Putra, M. Idris, and Maryadi, "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR," *J. Magister Manaj. Nobel Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 49–56, 2020.
- [10] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2016.
- [11] W. Maulana, N. Alfian, and A. Fajar, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Pamekasan," *J. Pemikir. Penelit. Ekon.*, vol. 1, no. 6, pp. 66–78, 2018, [Online]. Available: <https://journal.uim.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/276/294>
- [12] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [14] A. H. Maslow, *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros., 1954.
- [15] S. Rahayuningsih and N. Maelani, "Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah)," *Pros. Semin. Nas. Multi Disiplin Ilmu*, vol. 01, pp. 726–736, 2018.
- [16] A. S. Aryati, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai ( Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang )," *Pros. Semin. Nas. AIMI*, vol. 1, no. 1, pp. 44–49, 2017.
- [17] Murgianto, S. Sulasmi, and Suhermin, "the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java," *Int. J. Adv. Res.*, vol. 3, pp. 378–396, 2016, [Online]. Available: <http://www.journalijar.com>
- [18] N. K. D. Krisnawati and I. W. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 1, p. 29, 2021, doi: 10.23887/bjm.v7i1.28736.
- [19] M. Syukron, S. Hendriani, and Y. Maulida, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau," *J. Daya Saing*, vol. 8, no. 2, pp. 168–176, 2022, doi: 10.35446/dayasaing.v8i2.869.
- [20] E. Monalis, W. Rumawas, and T. M. Tumbel, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap



Kinerja Karyawan,” *Productivity*, vol. 1, no. 3, pp. 279–284, 2020.