



Khazanah Penelitian Perbankan Syariah

KHITABAH



KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA PEGAWAI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN KABUPATEN CIAMIS

Acim¹, Apri Budianto², Nana Darna³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis

*Alamat email: acimweb@gmail.com¹, apribudianto@unigal.ac.id², nanadarna@unigal.ac.id³

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

April 2025

Received in revised form

Mei 2025

Accepted

Juni 2025

Available online

Juni 2025

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:

Competence, Work
Motivation, and Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/xxx>

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kabupaten Ciamis, mengingat peran krusial LKP dalam peningkatan kualitas SDM. Urgensi penelitian ini muncul dari disparitas antara standar kompetensi yang diharapkan dengan kemampuan aktual, serta tantangan rendahnya motivasi kerja, yang berdampak pada kualitas lulusan LKP. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, regresi linier ganda, koefisien korelasi ganda, dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan di LKP Kabupaten Ciamis seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi. Secara spesifik, temuan menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (3) kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kompetensi serta motivasi untuk mengoptimalkan kontribusi LKP di Kabupaten Ciamis.

ABSTRACT

This research examines the influence of competence and work motivation on employee performance at Vocational Training Institutions (LKP) in Ciamis Regency, given LKP's crucial role in enhancing human resource quality. The urgency of this study arises from the disparity between expected competency standards and actual abilities, as well as the challenge of low work motivation, which impacts the quality of LKP graduates. This quantitative research employs a descriptive survey method to illustrate the phenomena occurring. Data analysis techniques applied include correlation coefficients, determination coefficients, t-tests, multiple linear regression, multiple correlation coefficients, and F-tests. The research findings indicate that the competence, work motivation, and performance of educators and education staff at LKPs in Ciamis Regency are all in the very high category. Specifically, the findings show that (1) competence has a positive and significant effect on performance, (2) work motivation also has a positive and significant effect on performance, and (3) competence and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The implications of this research emphasize the importance of maintaining and enhancing both competence and motivation to optimize LKP's contribution in Ciamis Regency.

I. PENDAHULUAN

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di Kabupaten Ciamis memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan

berbagai program pendidikan nonformal. Lembaga ini tersebar di berbagai wilayah Kabupaten Ciamis, menawarkan beragam kejuruan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal maupun regional. Keberadaan LKP ini menjadi wadah penting bagi masyarakat untuk memperoleh keterampilan praktis, meningkatkan kompetensi, dan membuka peluang kerja yang lebih luas. Dengan demikian, LKP turut berkontribusi dalam mendukung pembangunan ekonomi dan sosial di Kabupaten Ciamis melalui peningkatan kualitas tenaga kerja.

Pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi dan standar terkait kompetensi dan kinerja pegawai di LKP, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan peraturan turunannya (Umar, 2021). Regulasi ini menekankan pentingnya kompetensi profesional, pedagogik, dan sosial bagi tenaga pendidik, serta standar kinerja yang tinggi bagi tenaga kependidikan (Meyvita et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, terdapat kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan kondisi riil di lapangan. Beberapa LKP mungkin menghadapi tantangan dalam memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan, baik dari segi kualifikasi maupun pengalaman. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga dapat bervariasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti insentif, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir (Siregar & Faddilla, 2023). Kesenjangan inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini, untuk memahami sejauh mana kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai LKP di Kabupaten Ciamis.

Permasalahan yang teridentifikasi menunjukkan urgensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di LKP Kabupaten Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di LKP. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemerintah, pengelola LKP, dan pihak terkait lainnya untuk merumuskan kebijakan dan program pengembangan yang efektif, sehingga LKP dapat berperan optimal dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung pembangunan daerah.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai LKP Kabupaten Ciamis terlihat dari rendahnya capaian kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kabupaten Ciamis yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai di LKP Kabupaten Ciamis

No.	Jenis Tenaga	Persentase Ketercapaian	Deskripsi Permasalahan
1	Instruktur Kejuruan (Teknik)	63,3%	Permasalahan ini dipicu rendahnya instruktur bersertifikasi kompetensi sesuai perkembangan teknologi industri, serta distribusi yang tidak merata antar LKP.
2	Instruktur Kejuruan (Non-Teknik)	62%	Masalah utama adalah keterbatasan instruktur dengan pengalaman praktis dan kurangnya pelatihan metodologi pengajaran yang efektif.
3	Tenaga Administrasi	73.3%	Permasalahan disebabkan oleh motivasi kerja menurun dan pelatihan keterampilan administrasi berbasis TI kurang memadai.
4	Tenaga Pengelola Program Pelatihan	70%	Permasalahan dipicu kurangnya kompetensi manajerial dan pengalaman, serta minimnya pelatihan perencanaan dan evaluasi program menjadi isu utama.

No.	Jenis Tenaga	Persentase Ketercapaian	Deskripsi Permasalahan
5	Tenaga Pemasaran dan Humas	60%	Hal ini disebabkan lemahnya kemampuan komunikasi dan pemasaran, serta pemanfaatan media digital menjadi kendala.

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, 2025.

Tabel 1. di atas menyajikan persentase ketercapaian kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kabupaten Ciamis, secara umum terdapat kekurangan di semua kategori, dengan persentase ketercapaian terendah pada tenaga pemasaran dan humas (60%) dan tertinggi pada tenaga administrasi (73.3%). Ketercapaian kinerja instruktur kejuruan, baik teknik maupun non-teknik, berkisar di angka 62-63.3%, mengindikasikan adanya tantangan signifikan dalam memenuhi standar kompetensi dan metodologi pengajaran. Sementara itu, ketercapaian kinerja tenaga pengelola program pelatihan (70%) menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek manajerial dan perencanaan program. Keseluruhan data ini menggambarkan perlunya peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai untuk mengoptimalkan kinerja LKP.

Permasalahan yang mendasar terletak pada disparitas antara standar kompetensi yang ditetapkan dengan kemampuan aktual pegawai. Kompetensi yang tidak memadai, terutama dalam aspek teknis yang relevan dengan perkembangan industri terkini serta metode pedagogis yang inovatif dan efektif, menjadi penghambat utama dalam penyampaian materi pelatihan yang berkualitas. Selain itu, rendahnya motivasi kerja, yang dipicu oleh berbagai faktor seperti sistem insentif yang tidak memadai, beban kerja yang berlebihan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung terciptanya rasa memiliki dan pengembangan diri, semakin memperlebar kesenjangan antara harapan dan realita. Akibatnya, LKP menghadapi tantangan serius dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya terampil, tetapi juga siap bersaing di pasar kerja. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditunjang oleh program pengembangan potensi pegawai yang dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta motivasi pegawai (Budiarto, 2019). Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya intervensi komprehensif untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi, sebagai langkah krusial dalam mengoptimalkan peran LKP dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Kabupaten Ciamis.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Elisnawati et al., (2023), Susanto et al., (2021), dan Manippi & Saiful (2022), secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti motivasi. Namun, penelitian oleh Yulianty et al., (2021), menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kompetensi intelektual, emosional, dan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja berpengaruh kuat. Sementara itu, penelitian Danila & Kore (2019), menemukan bahwa dimensi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun motivasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks, sektor, dan variabel yang diteliti. Usaha yang dilakukan dalam mengembangkan kemampuan pegawai diharapkan

dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi dapat mencapai tujuan akhirnya yakni output yang sesuai dengan tujuan (Dadi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kabupaten Ciamis, dengan mempertimbangkan karakteristik unik dari lembaga pelatihan tersebut.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk membatasi masalah yang diteliti, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis? (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis? (3) Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis?. Dari permasalahan tersebut di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini diantaranya: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi yang merupakan suatu kemampuan (kognitif, afektif dan psikomotor) yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan profesi yang dijalani (Akbar et al., 2024). Kompetensi adalah sebuah konsep multifaset yang krusial dalam dunia kerja, merujuk pada kombinasi terpadu antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan sesuai standar yang ditetapkan (Nurohman, 2024). Lebih lanjut, kompetensi dapat diartikan sebagai kapabilitas individu untuk menerapkan pemahaman teoritis dan kemampuan praktisnya dalam berbagai situasi, menghasilkan kinerja optimal (Asrini et al., 2025). Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kriteria acuan efektivitas dan/atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Ketiga pendapat di atas, dapat dielaborasi bahwa kompetensi sebagai sebuah konsep penting yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas atau profesinya secara efektif. Hal ini mencakup kombinasi dari tiga aspek utama: kognitif (pengetahuan dan pemahaman), afektif (sikap dan nilai), dan psikomotor (keterampilan praktis). Selanjutnya kompetensi merupakan perpaduan terpadu antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Lebih jauh, kompetensi adalah kapabilitas individu dalam mengaplikasikan pemahaman teoritis dan kemampuan praktisnya di berbagai situasi untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya sekadar memiliki pengetahuan atau keterampilan, melainkan juga mencerminkan karakteristik dasar yang menjadi tolok ukur efektivitas dan kinerja unggul seseorang

dalam suatu pekerjaan atau kondisi tertentu (Akbar et al., 2024; Nurohman, 2024; Asrini et al., 2025).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah fondasi penting bagi kinerja individu, khususnya dalam konteks profesional. Konsep ini melampaui sekadar kepemilikan pengetahuan dan keterampilan; ia mencakup integrasi kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor yang memungkinkan seseorang untuk tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga mencapai standar kinerja yang unggul. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan holistik yang memadukan apa yang diketahui, apa yang bisa dilakukan, dan bagaimana sikap seseorang dalam menjalankan perannya, yang pada akhirnya akan menentukan seberapa efektif dan berkualitas hasil kerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan dalam beberapa perspektif: pertama, sebagai dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu, memengaruhinya untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Ariyanto & Sulistyorini, 2020). Kedua, motivasi kerja juga bisa dipandang sebagai serangkaian proses eksternal yang dirancang oleh manajemen untuk merangsang kinerja karyawan, seperti pemberian insentif atau pengakuan (Siagian, 2023). Ketiga, dalam konteks yang lebih luas, motivasi kerja adalah hasil interaksi kompleks antara kebutuhan individu, harapan pribadi, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang secara kolektif mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Budiono et al., 2024).

Ketiga pendapat di atas, dapat dielaborasi bahwa motivasi kerja adalah konsep multifaset yang dapat diinterpretasikan dari berbagai sudut pandang. Pertama, motivasi sering dipahami sebagai dorongan internal, yaitu energi psikologis yang muncul dari dalam diri individu, mendorong mereka untuk berinisiatif, mempertahankan upaya, dan secara gigih berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedua, dari perspektif manajerial, motivasi kerja dapat dilihat sebagai serangkaian proses eksternal yang sengaja dirancang dan diterapkan oleh pimpinan untuk merangsang dan meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, dalam pandangan yang lebih holistik, motivasi kerja merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kebutuhan intrinsik individu, ekspektasi pribadi mereka terhadap pekerjaan dan karier, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Ariyanto & Sulistyorini, 2020; Siagian, 2023; Budiono et al., 2024).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah fenomena kompleks yang melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal. Ini tidak hanya mencakup dorongan psikologis dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan, tetapi juga strategi manajerial yang sengaja dirancang untuk meningkatkan kinerja. Lebih jauh lagi, motivasi kerja muncul dari interaksi dinamis antara kebutuhan pribadi, harapan individu, dan lingkungan kerja yang mendukung, membentuk sebuah pendorong komprehensif bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi (Suprobo et al., 2023). Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja atau tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam mencapai tujuan kerja (Saputra & Rahmat, 2024).

Ketiga pendapat tersebut dapat dielaborasi bahwa kinerja, atau *performance*, merupakan cerminan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai target, tujuan, visi, dan misi yang telah digariskan dalam perencanaan strategis sebuah organisasi. Lebih spesifik lagi, kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja dan tingkat keberhasilan individu dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mencakup berbagai aspek penting, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas yang dicapai, ketepatan waktu penyelesaian, serta efektivitas dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah indikator kunci yang merefleksikan keberhasilan individu dalam menerjemahkan tugas dan tanggung jawab menjadi hasil konkret. Ini bukan hanya tentang seberapa banyak atau seberapa cepat pekerjaan diselesaikan, melainkan juga tentang kualitas dan efektivitas kontribusi karyawan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi cerminan nyata dari seberapa baik seorang individu berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik survei deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, sementara metode survei melibatkan pengumpulan data langsung dari responden melalui pertanyaan (Sugiyono, 2019). Variabel-variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (kompetensi X1 dan motivasi kerja X2) dan variabel dependen (kinerja pegawai Y). Definisi operasional variabel-variabel ini mencakup indikator pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk kompetensi; *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power* untuk motivasi kerja; serta efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, kehadiran dan disiplin, keterampilan, inovasi dan kreativitas, dan kepuasan kerja untuk kinerja.

Populasi penelitian ini adalah 170 pegawai di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kabupaten Ciamis, yang terbagi dalam lima jenis tenaga. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan rumus Slovin (tingkat toleransi kesalahan 10%), menghasilkan 63 responden yang terdistribusi secara proporsional di setiap jenis tenaga. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen relevan.

Proses pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas menggunakan Korelasi Pearson (r hitung $> 0,30$) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* ($> 0,70$) untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya, data dianalisis secara kuantitatif

melalui analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, regresi linier ganda, analisis koefisien korelasi ganda, dan uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science for windows version 27.0*). Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.472	6.393		-3.202	.002
	Kompetensi	.548	.163	.364	3.362	.001
	Motivasi	.877	.170	.557	5.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi antara Kompetensi sebesar 0,364 menunjukkan hubungan yang sedang. Selain itu, korelasi antara Kompetensi menandakan adanya hubungan yang kuat antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan pada tingkat 0,01 (1-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pangaruh variabel X_1 (Kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 36,4% ($0,364 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,4%. Dengan kata lain, kontribusi Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai mencapai 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai thitung sebesar 3,362 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai thitung > ttabel (dengan ttabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 62$, yaitu sekitar 0,2000) dan nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi antara Motivasi kerja sebesar 0,557 menunjukkan hubungan yang

sedang. Selain itu, korelasi antara Motivasi kerja menandakan adanya hubungan yang positif antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan pada tingkat 0,01 (1-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_2 (Motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% ($0,557 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,7%. Dengan kata lain, kontribusi Motivasi kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai mencapai 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 5,152 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai thitung > ttabel (dengan ttabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 62$, yaitu sekitar 0,2000) dan nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kompetensi	Motivasi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.826**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Motivasi	Pearson Correlation	.826**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.823**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kompetensi, Motivasi kerja, dan Kinerja. Nilai koefisien korelasi antara Kompetensi dan Kinerja sebesar 0,823 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, demikian juga antara Motivasi kerja dan Kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,857 yang juga sangat kuat. Selain itu, korelasi antara Kompetensi dan Motivasi kerja sebesar 0,826 menandakan adanya hubungan yang kuat antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan lebih kecil dari 0,05 (2-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Kompetensi), X_2 (Motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja). Untuk teknik pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows version 27.0 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.769	5.77847
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi				

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja (Y) sebesar 77,7%. Dengan kata lain, kontribusi Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap peningkatan Kinerja cukup besar, yaitu mencapai 77,7%, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,881 juga mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

Untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya merupakan :

$H_0 : r \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

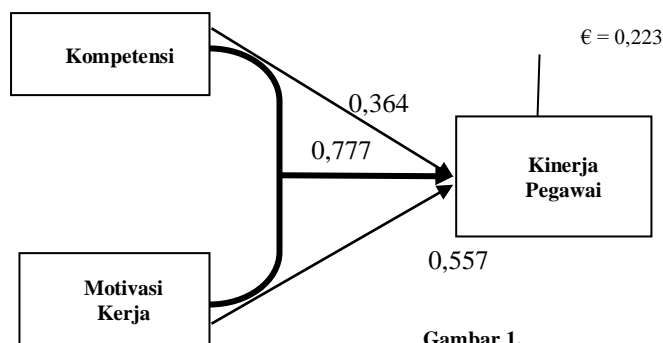
$H_a : r = 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Tabel 5. Model ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6974.207	2	3487.103	104.433	.000 ^b
	Residual	2003.444	60	33.391		
	Total	8977.651	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi						

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5. dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung sebesar 104,433 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat digambarkan hasil model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Gambaran hasil model penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai thitung sebesar 3,362 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh pegawai di Pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis.

Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,548 juga mengindikasikan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kompetensi akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0,548 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mendukung teori bahwa kompetensi yang tinggi, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan integritas, menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, akan lebih mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, serta memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki mencakup kemampuan teknis dalam mengelola proses pembelajaran dan administrasi pendidikan, kemampuan manajerial dalam merencanakan dan mengorganisasi kegiatan, serta kemampuan interpersonal dan profesionalisme dalam membangun hubungan kerja yang baik.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Nurohman (2024), yang mengungkapkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bahwa kompetensi sebagai faktor krusial yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang relevan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pengetahuan yang mendalam memungkinkan pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sedangkan keterampilan yang memadai memfasilitasi pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Elisnawati et al., (2023) yang mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto et al., (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian Rusliyawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai perlu terus didorong melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia agar kinerja LKP semakin optimal dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,152 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja yang ditampilkan oleh pegawai di Pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis akan semakin meningkat.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,877 mengindikasikan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi kerja akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0,877 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menguatkan teori bahwa motivasi kerja yang memadai, menjadi faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen lebih besar, produktivitas yang lebih tinggi, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang baik dapat berasal dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, insentif yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan diri dan karier.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Ardian (2019), yang mengemukakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama di balik kinerja pegawai yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik akan memengaruhi upaya dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan inisiatif lebih, berkomitmen pada tujuan organisasi, dan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Danila & Kore (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Manippi & Saiful (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Elisnawati et al., (2023), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu terus diperhatikan dan dikembangkan guna memotivasi pegawai sehingga kinerja LKP dapat mencapai hasil yang maksimal.

c. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 104,433 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,777 menunjukkan bahwa 77,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah: $Y = -20,472 + 0,548X_1 + 0,877X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,548 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,877 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan kemampuan, serta peningkatan motivasi kerja melalui insentif dan lingkungan kerja yang kondusif akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua faktor tersebut harus menjadi perhatian utama bagi pengelola lembaga dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Maulana (2024), yang mengemukakan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi kuat antara kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi, yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, adalah syarat fundamental bagi seorang pegawai untuk mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sementara motivasi menjadi kekuatan pendorong yang membuat pegawai tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya dengan usaha maksimal. Keduanya bersifat saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan; tanpa kompetensi yang memadai, motivasi tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya, kompetensi unggul menjadi sia-sia jika tidak disertai dengan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Elisnawati et al., (2023), Yohanes Susanto et al., (2021), serta Danila & Kore (2019) yang semuanya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis, perlu adanya upaya pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja yang efektif. Kebijakan yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja LKP.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. (3)

Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: (1) Pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Kabupaten Ciamis perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan sikap proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang muncul dalam setiap pekerjaan. (2) Manajemen LKP diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja, melalui pemberian peran kepada pegawai sebagai penanggung jawab kegiatan LKP. (3) Pimpinan LKP perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja, seperti pelatihan, pemberian penghargaan untuk pencapaian kerja, serta pegawai sebaiknya bekerja secara efisien. (4) Disarankan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Akbar, A. Y., Darna, N., & Kasman, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(3), 133–143.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103–114.
- Asrini, S., Aponno, J. C., Negara, M. D., Asnawi, M., Wibisono, G., Rahayu, S., & Talakua, P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Serasi Media Teknologi.
- Budiarto, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (Studi pada Biro di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan)*. Universitas Bakrie.
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Mega Press Nusantara.
- Dadi, A., Darna, N., & Kasman, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1–10.
- Danila, D., & Kore, J. R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 39–51.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan.

- Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294.
- Maulana, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya*. Universitas Narotama.
- Meyvita, I., Azizah, A. N., Alya, J., & Agetta, Y. M. (2025). Membangun Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar dalam Menyambut Pendidikan Berkualitas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 212–231.
- Nurohman, D. A. (2024). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusliyawati, R., Wantoro, A., Susanto, E. R., Fitratullah, M., Yulianti, T., & Sulistyawati, A. (2022). Program Sekolah Binaan: Pelatihan, Pengembangan Dan Peningkatan Kompetensi Public Speaking Dalam Kepemimpinan Pengurus Osis Dan Pramuka. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 3(2), 280–286.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559–565.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprobo, H., Budianto, A., & Sihabudin, A. A. (2023). Pengaruh kepuasan kerjadan tingkat kemangkiran kerja terhadap kinerja pegawai di unit gawat darurat rsud cilacap. *Journal of Management Review*, 7(2), 900–907.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143–152.
- Umar, A. (2021). Evaluasi Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Penilik. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 5(01).
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.