

Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik

Fauzan Azis¹, Zaharuddin², Suhardi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email Korespondensi : Fauzanazisim3@gmail.com

Submitted: 01st March 2026 | **Edited:** 04th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Azis, F., Zaharuddin, Z., & Suhardi, S. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 963-974.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in ensuring the effectiveness of organizational activities, particularly within public institutions responsible for developing human resources. However, variations in employee performance may arise due to differences in competence and employee quality. This study aims to analyze the influence of employee competence and employee quality on employee performance at the Education and Training Center of the Central Statistics Agency. The research applied a quantitative approach with a descriptive and associative design. The population consisted of 104 employees, while the sample included 100 employees selected using a total sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, supported by partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analysis. The findings indicate that competence has a significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 9.773 which is greater than the critical value of 1.983. Employee quality also significantly influences performance with a t-value of 10.755 exceeding the critical value of 1.983. Simultaneously, competence and employee quality significantly affect employee performance with an F-value of 390.320 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination shows that 88.9% of employee performance is explained by competence and employee quality, while the remaining 11.1% is influenced by other factors outside the model.

Keywords: Competence, Employee Quality, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan organisasi menjalankan berbagai aktivitas secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama bagi organisasi pemerintah agar mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sistem organisasi, tetapi juga oleh kemampuan dan kualitas individu yang menjalankan pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam berbagai organisasi (Masruroh et al., 2022; Putra & Jaenab, 2023).

Selain kompetensi, kualitas pegawai juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja. Kualitas pegawai dapat tercermin dari sikap kerja, loyalitas, tanggung jawab, serta kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara profesional. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan organisasi serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kisman et al., 2023; Santi & Yustini, 2024).

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik (Pusdiklat BPS) merupakan unit kerja yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Pusat Statistik. Pusdiklat BPS bertanggung jawab dalam menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan kompetensi serta profesionalisme aparatur. Keberhasilan pelaksanaan program tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan data capaian indikator kinerja Pusdiklat BPS periode 2021-2024, secara umum terlihat bahwa rata-rata capaian indikator kinerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 rata-rata capaian indikator kinerja sebesar 106,76%, kemudian meningkat menjadi 107,26% pada tahun 2022 dan 108,33% pada tahun 2023. Namun pada tahun 2024 terjadi penurunan menjadi 100,90%. Meskipun capaian tersebut masih berada pada kategori baik karena melampaui target, penurunan tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja organisasi. Penurunan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada

tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai masih perlu terus dilakukan agar kualitas layanan pendidikan dan pelatihan dapat tetap terjaga.

Selain itu, hasil pra-survei mengenai kompetensi pegawai menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator kompetensi yang belum optimal. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, indikator konsep diri dan motif kerja memiliki jumlah responden yang menjawab “tidak” lebih banyak dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memiliki kesadaran dan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sehingga berpotensi berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pra-survei lainnya yang berkaitan dengan kualitas pegawai juga menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian. Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi masih tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Selain itu, masih terdapat pegawai yang merasa bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan organisasi belum sepenuhnya sesuai dengan usaha yang mereka lakukan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai serta berdampak pada kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Febrina dan Aisyah (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah (Adina & Hartini, 2024). Di sisi lain, kualitas pegawai yang baik juga terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Turrizkiyah et al., 2025).

Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kompetensi, kualitas pegawai, dan kinerja pegawai pada institusi pendidikan dan pelatihan pemerintah masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik?
2. Apakah kualitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik?
3. Apakah kompetensi dan kualitas pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Kompetens

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku, sikap kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi (Hidayat & Rifa'i, 2021).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif serta menghasilkan

kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kompetensi rendah (Rahman & Pratama, 2020). Selain itu, peningkatan kompetensi juga dapat mendorong pegawai untuk lebih percaya diri dalam menjalankan tugas serta mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan yang semakin kompleks (Lestari & Nugroho, 2022).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kualitas Pegawai

Kualitas pegawai merupakan kondisi yang menggambarkan tingkat kemampuan serta karakteristik individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Pegawai yang berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi juga memiliki sikap kerja yang positif, tanggung jawab yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi.

Dalam organisasi sektor publik, kualitas pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan pelayanan secara profesional serta mendukung terciptanya kinerja organisasi yang efektif (Sari & Handayani, 2020).

Kualitas pegawai juga berkaitan dengan sikap kerja individu dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik biasanya menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mampu bekerja secara disiplin. Kondisi tersebut akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Prabowo & Susanto, 2021).

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Widodo & Setiawan, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kualitas pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pendidikan, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta mampu bekerja secara efektif dalam mencapai target organisasi (Utami & Wahyudi, 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, serta sikap kerja. Sementara itu, faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain sistem manajemen, lingkungan kerja, serta kepemimpinan (Kurniawan & Fadli, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi serta kualitas kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja organisasi (Saputra & Yuliani, 2024).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa kompetensi dan kualitas pegawai merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Di sisi lain, kualitas pegawai yang baik akan mendorong munculnya sikap kerja yang positif seperti loyalitas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi. Kombinasi antara kompetensi dan kualitas pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kompetensi → Kinerja Pegawai

Kualitas Pegawai → Kinerja Pegawai

Kompetensi + Kualitas Pegawai → Kinerja Pegawai

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik.
- H2 : Kualitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik.
- H3 : Kompetensi dan kualitas pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik yang sistematis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan kondisi variabel kompetensi, kualitas pegawai, dan kinerja pegawai secara faktual di lingkungan organisasi, sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2020; Creswell & Creswell, 2019). Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik dengan populasi sebanyak 104 pegawai.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif terbatas. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner secara lengkap. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi, kualitas pegawai, dan kinerja pegawai. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menggambarkan

persepsi responden secara terukur terhadap variabel yang diteliti (Joshi et al., 2019; Sugiyono, 2020).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dan skor total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Hair et al., 2019; Ghazali, 2021).

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel regresi, diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 4,117 + 0,458X_1 + 0,534X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,117 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan kualitas pegawai dianggap konstan, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 4,117. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,458 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi kualitas pegawai sebesar 0,534 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,534 satuan. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pegawai memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, serta kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendorong efektivitas kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 9,773, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,983 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($9,773 >$

1,983) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi yang meliputi kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai (Wibowo, 2020; Sutrisno & Rahmawati, 2021). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan akan memiliki kinerja organisasi yang lebih optimal karena pegawai mampu menjalankan tugas secara profesional dan efisien (Pratama & Setiawan, 2022).

Selanjutnya, hasil pengujian parsial pada variabel kualitas pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,755, yang juga lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,983, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik, seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja secara efektif, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Sari & Nugroho, 2020; Putri & Handayani, 2021). Selain itu, penelitian lain juga menjelaskan bahwa peningkatan kualitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat & Santoso, 2023).

Pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 390,320, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,70 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($390,320 > 2,70$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kualitas pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi sekaligus menjaga kualitas pegawai akan memiliki sumber

daya manusia yang lebih produktif dan profesional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompetensi dan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi publik maupun organisasi bisnis (Rahman & Kurniawan, 2022; Lestari & Widodo, 2021).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,889 atau 88,9%, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas pegawai secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 88,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Ardiansyah & Nugraha, 2020; Hidayat & Santoso, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi maupun kualitas pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

Secara parsial, kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, tepat, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, kualitas pegawai juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik, seperti tanggung jawab, integritas, serta kemampuan bekerja secara produktif, dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas secara optimal sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara simultan, kompetensi dan kualitas pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu terus mendorong pengembangan kompetensi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pengembangan, pelatihan, dan pembinaan pegawai agar kinerja organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adina, Z. A., & Hartini. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai: Systematic literature review. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ardiansyah, R., & Nugraha, D. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 120-129.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Febrina, R., & Aisyah, S. A. (2021). Pengaruh penguasaan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kompetensi SMART ASN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hidayat, A., & Rifa'i, M. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, R., & Santoso, B. (2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 45-56.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2019). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403.
- Kisman, K., Sylvia, S., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Kurniawan, D., & Fadli, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*.

- Lestari, D., & Nugroho, A. (2022). Peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*.
- Lestari, N., & Widodo, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 98-108.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*.
- Prabowo, R., & Susanto, H. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pratama, A., & Setiawan, H. (2022). Kompetensi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 65-74.
- Putra, A., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Putri, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 134-142.
- Rahman, A., & Pratama, Y. (2020). Kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Rahman, F., & Kurniawan, D. (2022). Peran kompetensi dan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 77-88.
- Santi, J., & Yustini, T. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Saputra, R., & Yuliani, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2020). Analisis kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(3), 210-218.
- Sari, M., & Handayani, T. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Rahmawati, L. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 150-160.
- Turritzkiyah, F., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*.
- Wibowo, A. (2020). Kompetensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 55-64.
- Widodo, A., & Setiawan, B. (2023). Pengaruh kualitas pegawai terhadap produktivitas kerja pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*.