

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo

Apriliatul Hasanah¹, Ngatimun², Dedi Joko Hermawan³

¹fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

²fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

³fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

Corresponding Author: apriliatulhasanah35@gmail.com

Article History:

Received: 5 Juni 2026

Revised: 10 Juli 2026

Accepted: 31 Juli 2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 96 pegawai dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, pengembangan SDM, dan kompetensi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci: Motivasi Kerja,
Pengembangan SDM,
Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai bukan sekadar ukuran produktivitas individu, melainkan cerminan langsung dari efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi dinilai memiliki kontribusi yang signifikan. Menurut Mangkunegara (2019), motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, Sutrisno (2020) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun kompetensi, menurut Wibowo (2019), merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan secara kolektif membentuk fondasi kinerja pegawai yang unggul.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo sebagai instansi pemerintah yang mengemban tugas strategis di bidang pendidikan dan kebudayaan dituntut untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Namun berdasarkan observasi awal, ditemukan sejumlah permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai, antara lain masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terbatasnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta belum meratanya penguasaan kompetensi teknis di antara pegawai. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2025) dan Batau et al. (2025) telah membuktikan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, demikian pula penelitian Rudiansyah et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam konteks organisasi, motivasi berkaitan dengan upaya mendorong semangat kerja pegawai agar bersedia bekerja keras dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja; motivasi tersebut merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan Maslow, meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2019).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rao dalam Silaen et al. (2022), “pengembangan SDM merupakan proses membantu pegawai dalam organisasi melalui berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif baik saat ini maupun di

masa yang akan datang”. Sutrisno (2020) menambahkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Senada dengan hal tersebut, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk melaksanakan tugas jabatannya secara profesional dan berdaya guna. Indikator pengembangan SDM dalam penelitian ini meliputi: (1) pendidikan, yaitu peningkatan pengetahuan umum termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan; (2) pelatihan, yaitu proses pengajaran keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan; dan (3) penugasan, yaitu pemberian tanggung jawab kerja guna meningkatkan pengalaman dan kemampuan pegawai (Silaen et al., 2022).

Kompetensi

Menurut Wibowo (2019), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2020), kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata. Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: (1) pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran kognitif dalam bidang tertentu; (2) keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu; dan (3) sikap (attitude), yaitu perasaan atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar (Wibowo, 2019).

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Afandi (2018), “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi”. Menurut Silaen et al. (2022), “kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditentukan”. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya, Kasmir (2018) menambahkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, di mana faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, dan kompetensi, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Afandi (2018), meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; dan (5) komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Namun, jumlah kuesioner yang dapat diolah dan memenuhi syarat analisis sebanyak 69 responden.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, jurnal ilmiah, dan data pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-ragu (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengembangan sumber daya manusia diukur melalui indikator pendidikan, pelatihan, dan penugasan. Kompetensi diukur melalui pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Adapun kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai loading factor ($> 0,70$) dan Average Variance Extracted ($AVE > 0,50$), validitas diskriminan, serta reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha ($> 0,60$) dan Composite Reliability ($> 0,70$). Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan melalui pengujian nilai R-Square (R^2) dan Q-Square (Q^2). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping dengan kriteria nilai t-statistics $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antarvariabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Convergen

a. Outer Loading

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Convergent (Outer Loading)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.855	> 0,7	Valid
	X1.2	0.839	> 0,7	Valid
	X1.3	0.764	> 0,7	Valid
	X1.4	0.741	> 0,7	Valid
	X1.5	0.818	> 0,7	Valid
	X1.6	0.739	> 0,7	Valid
	X1.7	0.808	> 0,7	Valid
	X1.8	0.807	> 0,7	Valid
	X1.9	0.833	> 0,7	Valid
	X1.10	0.857	> 0,7	Valid
Pengembangan SDM (X2)	X2.1	0.861	> 0,7	Valid
	X2.2	0.908	> 0,7	Valid
	X2.3	0.882	> 0,7	Valid
	X2.4	0.768	> 0,7	Valid
	X2.5	0.939	> 0,7	Valid
	X2.6	0.919	> 0,7	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0.884	> 0,7	Valid
	X3.2	0.889	> 0,7	Valid
	X3.3	0.853	> 0,7	Valid
	X3.4	0.852	> 0,7	Valid
	X3.5	0.831	> 0,7	Valid
	X3.6	0.847	> 0,7	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.774	> 0,7	Valid
	Y1.2	0.718	> 0,7	Valid
	Y1.3	0.770	> 0,7	Valid
	Y1.4	0.874	> 0,7	Valid
	Y1.5	0.777	> 0,7	Valid
	Y1.6	0.799	> 0,7	Valid
	Y1.7	0.855	> 0,7	Valid
	Y1.8	0.845	> 0,7	Valid
	Y1.9	0.825	> 0,7	Valid
	Y1.10	0.849	> 0,7	Valid

Sumber: SmartPLS, 2026

Semua nilai faktor untuk tiap variabel >0,7, dimana ditunjukkan dalam tabel. Dapat diketahui bahwa semua nilai faktor valid dan memenuhi kriteria uji konvergen.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel. 2 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	AVE	Standart	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0.652	> 0,5	Valid
2.	Pengembangan SDM (X2)	0.777	> 0,5	Valid
3.	Kompetensi (X3)	0.739	> 0,5	Valid
4.	Kinerja karyawan (Y)	0.656	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS, 2026

Semua variabel sesuai standar validitas konvergen serta dianggap valid. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel dengan nilai pada tiap variabel >0,5.

2. Uji Discriminant Validity

Tabel. 3 Uji Discriminant Validity (fonell larcker)

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0.807			
X2	0.206	0.881		
X3	0.248	0.090	0.860	
Y	0.732	0.381	0.568	0.810

Sumber: SmartPLS,2026

Berdasarkan uji Fornell-Larcker, seluruh variabel memiliki nilai $\sqrt{AVE}$ yang lebih besar daripada korelasi antar variabel. Dengan demikian, semua variabel memenuhi validitas diskriminan dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Standart	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0.941	0.949	> 0,7	Reliabel
2.	Pengembangan SDM (X2)	0.943	0.975	> 0,7	Reliabel
3.	Kompetensi (X3)	0.929	0.931	> 0,7	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.943	> 0,7	Reliabel

Sumber: SmartPLS, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X1), Pengembangan SDM (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria reliabilitas sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Evaluasi Model Struktural (Outer Model)

1. R-Square (R^2)

Tabel. 5 Hasil R-Square

Construct	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.743	0.731

Sumber: SmartPLS, 2026

Nilai R-Square adjusted variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,731 dan R-Square sebesar 0,743

2. Q-Square (Q^2)

Tabel. 6 Hasil Q-Square

Construct	Q^2 - prdict
Kinerja Pegawai	0.705

Sumber: SmartPLS, 2026

Menurut tabel, variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai Q-kuadrat yang > 0, sehingga penelitian ini menunjukkan kemampuan prediksi yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel. 8 Hasil Uji Hipotesis hasil output Bootstraping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi kerja -> kinerja	0.586	0.587	0.067	8.750	0.000
Pengembangan SDM -> kinerja	0.224	0.229	0.064	3.499	0.000
Kompetensi -> kinerja	0.402	0.402	0.071	5.678	0.000

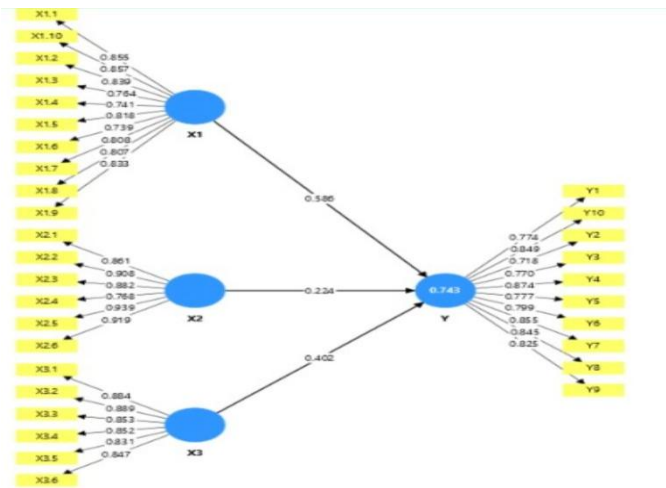
Sumber: SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, penjelasan dari hasil uji hipotesis yaitu:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,586, nilai T-statistics sebesar 8,750 ($> 1,96$), dan nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.
- b. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan nilai Original Sample sebesar 0,224, T-statistics 3,499 $> 1,96$, dan P-values 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima.
- c. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan nilai Original Sample sebesar 0,402, T-statistics 5,678 $> 1,96$, dan P-values 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka berfikir

Sumber : SmartPLS, 2026

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. Hasil tersebut dapat dilihat dari dominasi jawaban responden pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh indikator motivasi kerja. Mayoritas pegawai menunjukkan adanya dorongan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki semangat kerja, rasa tanggung jawab, disiplin, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tingginya motivasi kerja pegawai juga terlihat dari tidak adanya responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju terhadap item pernyataan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo berada dalam kategori baik dan mampu mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan et al. dan Batau et al. yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban responden pada kategori setuju terhadap indikator pengembangan SDM seperti pendidikan, pelatihan, dan penugasan kerja. Mayoritas pegawai merasa bahwa program pengembangan SDM yang diberikan organisasi mampu membantu meningkatkan kemampuan kerja dan profesionalisme pegawai. Pegawai yang memperoleh pelatihan dan pengembangan kerja cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami pekerjaan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM menjadi salah satu strategi penting organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rudiansyah et al. dan Nahrishah et al. yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai melalui pelatihan dan pembinaan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis mengungkapkan bahwa tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Berbagai tuntutan pekerjaan, seperti multitasking, beban kerja simultan, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dapat memengaruhi tingkat stres yang dirasakan seorang karyawan di tempat kerja. Tuntutan peran, sistem kerja, gaya kepemimpinan, dan hubungan di tempat kerja juga dapat memengaruhi tingkat stres yang dirasakan. Stres di tempat kerja tidak selalu berdampak buruk. Itu bisa membantu karyawan menjadi lebih fokus, perhatian, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas. Stres juga dapat membuat karyawan berusaha sebaik mungkin. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan dapat secara efektif mengelola tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan mereka, mendapatkan buah yang lebih optimal dan hasil yang lebih efektif. Penemuan ini sejalan dengan penelitian (Mahaputra & Ardana, 2020) yang menemukan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator kompetensi, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki kemampuan kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah memahami pekerjaan, lebih teliti dalam bekerja, dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anjani) dan (Nahrishah et al) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai karena kompetensi membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih profesional.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, diikuti oleh kompetensi dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja, pengembangan kemampuan pegawai, dan penguatan kompetensi perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanava Publishing.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Batau, S. R., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Tana Toraja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 621–628.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Nahrishah, E., Juwita, B., Manullang, M., & Fahlevi, A. (2024). Pengaruh Kompetensi , Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4(2), 91–100.
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, muis fauzi. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7, 1–12.

- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., & Arta, i putu sugih. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpektif, Pengembangan, dan Perencanaan*. Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarigan, E., Pribadi, T., & Tarigan, E. D. S. (2025). Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikaparmindo Putramas Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5, 562–569. <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.530>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.