

JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
7 Agustus 2025	27 Agustus 2025	3 September 2025

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang

**Maria Gratia Nae Leo¹, Dianawati Suryaningtyas², Arien Anjar Puspitosari Suharso³,
Kristina Sedyastuti⁴**

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

e-mail : mariagratiاناleo@Gmail.com

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Permasalahan yang dihadapi oleh instansi ini adalah kinerja pegawai yang belum optimal yang ditandai dengan masih terbatasnya kompetensi, kurangnya program pelatihan, dan rendahnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi dan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract:

The purpose of this study is to analyze the influence of competence, training, and motivation on employee performance at the Malang City Food Security and Agriculture Service. The problem faced by this agency is that employee performance is not optimal, which is characterized by limited competence, lack of training programs, and low work motivation. This study uses a quantitative method with an explanatory research approach. The sampling technique uses a side census method. Data analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS 22. The results of the study indicate that competence, training, and motivation have a significant effect on employee performance. Partially, competence and training are proven to have a positive and significant effect, while motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya elemen dalam organisasi yang dianugerahi kemampuan berpikir, merasakan, memiliki keterampilan teknis, wawasan, serta daya cipta. Peran utama dari komponen ini ialah mengoptimalkan produktivitas serta mendorong performa kerja demi mendukung keunggulan kompetitif suatu lembaga. Oleh karena itu, kualitas SDM yang unggul sangat menentukan keberhasilan lembaga tersebut. Dalam kerangka manajerial, sumber daya manusia menjadi fokus strategis dalam pengelolaan organisasi, dengan tujuan mengatur aspek-aspek manusia secara sistematis guna menghasilkan tenaga kerja yang merasa puas terhadap tugasnya (Hamadamin & Atan, 2019). Sementara itu, menurut Kasmir (2016), kinerja diartikan sebagai akumulasi dari hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Sejumlah aspek seperti kompetensi, pelatihan, dan motivasi berperan signifikan dalam upaya peningkatan performa kerja.

Kompetensi menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Aisyah (2021). Dalam sebuah instansi, kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai memegang peran penting dan perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Kompetensi mencakup keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Kompetensi yang baik berperan penting dalam mendukung pegawai bekerja secara optimal, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Peningkatan tingkat kapabilitas individu berbanding lurus dengan optimalnya performa kerja yang ditunjukkan.

Selain kompetensi, pelatihan juga memengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan adalah langkah sistematis yang dilakukan instansi atau organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui pelatihan, pegawai dapat mengasah keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efisien.

Aspek lain yang turut berperan adalah dorongan internal atau motivasi, yakni energi batiniah yang muncul dari dalam individu dan berfungsi sebagai penggerak dalam upaya pemenuhan beragam kebutuhannya (Maslow, 2018). Motivasi memiliki peran penting bagi seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi, kinerja serta loyalitas pegawai terhadap instansi dapat meningkat. Tanpa dukungan motivasi dari atasan, kinerja pegawai dapat terpengaruh secara negatif. Oleh karena itu, seorang atasan perlu memperhatikan bagaimana motivasi dapat diterapkan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai.

Studi ini diperkuat oleh hasil riset terdahulu yang berjudul "Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan manajemen pengetahuan (knowledge management) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Batu". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yusman, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Maswar, dkk (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Lombok Barat". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada temuan awal hasil pengamatan peneliti di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang, performa aparatur dinilai masih belum mencapai titik maksimal dalam pelaksanaannya. Buktinya masih ada sebagian pegawai yang belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang jelas terkait prioritas tugas serta manajemen waktu yang kurang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kompetensi pegawai belum sepenuhnya memenuhi harapan instansi, terlihat dari rendahnya keterampilan dan pengetahuan sebagian pegawai. Hal ini tercermin dari kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja yang berlaku, yang berpotensi menimbulkan kesalahan dan menurunkan efektivitas kinerja. Kurangnya program pelatihan dari instansi membuat pegawai belum memiliki kemampuan optimal dalam bekerja. Ditambah, rendahnya motivasi kerja akibat terbatasnya kesempatan mengembangkan potensi menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang”**.

METODE

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Metode tersebut dipilih untuk menggambarkan posisi variabel yang diteliti sekaligus menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup ber-skala Likert 5 poin, di mana skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = kurang setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju, yang disebarkan langsung kepada 60 pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Karena populasi kurang dari 100, teknik sensus digunakan dengan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22, yang mencakup uji deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi, pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai.

Tabel 1 . Indikator Variabel Penelitian

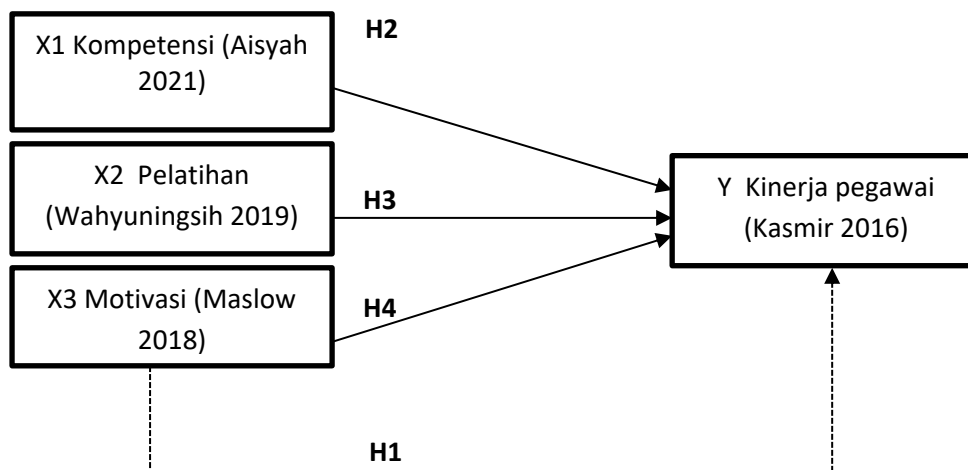
Variabel	Indikator	Sumber
Kompetensi (X1)	a. Wawasan b. Persepsi c. Keahlian d. Disposisi e. Ketertarikan	Aisyah (2021)
Pelatihan (X2)	a. Sasaran pelatihan b. Materi pembekalan c. Metode pelaksanaan d. Kualifikasi peserta e. Kualifikasi pelatih	Wahyuningsih (2019)
Motivasi (X3)	a. Kebutuhan jasmani b. Kebutuhan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Maslow (2018)
Kinerja Pegawai (Y)	a. Standar mutu pelaksanaan pekerjaan b. Volume capaian tugas	Kasmir (2016)

- c. Realisasi kewajiban kerja
- d. Komitmen atas kewajiban

Sumber: Data diolah tahun 2025

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap relevan dalam suatu permasalahan penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk memandu peneliti dalam memahami hubungan antar variabel serta penerapan teori dalam konteks penelitian yang sedang dijalankan. Tujuan dari penelitian ini adalah menelaah apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y) dengan variabel independen yaitu kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3), yang digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah tahun 2025

Keterangan

H1: Kompetensi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.

HASIL

Tabel 2. Data Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
		25	41,7%
Jenis kelamin	Laki-laki	35	57,3%
	Perempuan	60	100%
Total		15	25,0%
Usia	20-35 tahun	27	45,0%
	36-45 tahun	18	30,0%
	46-55 tahun	60	100%
Total		13	21,7%
Lama Bekerja	1-5 tahun	20	33,3%
	6-10 tahun	27	45,0%
	> 10 tahun	60	100%
Total		10	16,7%
Pendidikan Terakhir	SMA	7	11,7%
	Diploma	38	63,3%
	Sarjana (S1)	5	8,3%
	Magister (S2)	60	100%

Sumber : Data diolah 2025

Penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari total responden tersebut, didominasi oleh perempuan dengan persentase 57,3%, sementara laki-laki mencapai 41,7%. Jika dilihat dari segi usia, kelompok 36–45 tahun menjadi mayoritas dengan 27 individu atau setara 45,0%. Disusul kelompok usia 46–55 tahun yang berjumlah 18 orang (30,0%), dan kelompok usia 20–35 tahun sebanyak 15 orang (25,0%). Menelaah lama masa kerja, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 27 orang (45,0%), diikuti oleh kelompok masa kerja 6–10 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), dan yang bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 13 orang (21,7%). Dalam hal pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan Sarjana (S1) dengan 38 orang (63,3%), diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 10 orang (16,7%), Diploma (D3) sebanyak 7 orang (11,7%), dan Magister (S2) sebanyak 5 orang (8,3%).

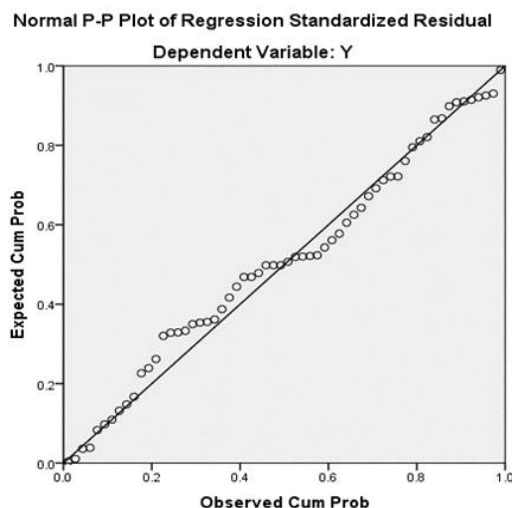
Uji Statistik Deskriptif

Pengujian distribusi frekuensi digunakan untuk menilai apakah sebaran data tergolong sempit atau sampel yang digunakan kurang homogen, dilakukan analisis deskriptif terhadap 60 responden. Hasil pengukuran pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki rata-rata 4,50 dengan 15 pernyataan, variabel pelatihan memperoleh rata-rata 4,63 dengan 15

pernyataan , motivasi memiliki rata-rata 4,11 dengan 15 pernyataan, dan kinerja pegawai memperoleh rata-rata 4,57 dengan 12 pernyataan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Merujuk pada grafik Normal P-P Plot atau gambar 2 yang ditampilkan di atas, tampak bahwa sebaran titik residual berada dalam jarak dekat dan sejajar dengan garis diagonal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa distribusi residual memenuhi kaidah normalitas. Selanjutnya, melalui pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Mengingat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi ambang batas 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data residual adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

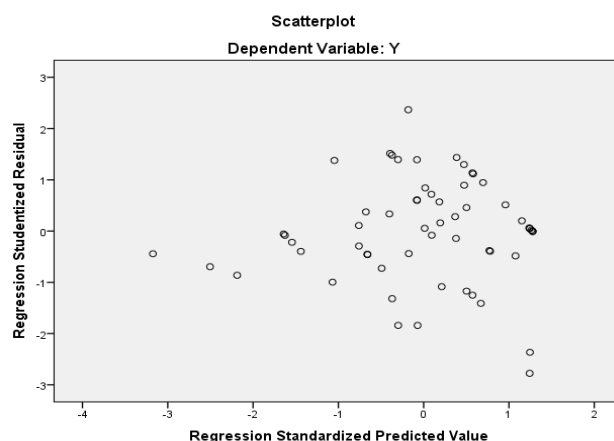
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	.438	2.283	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan (X2)	.444	2.254	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X3)	.981	1.019	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas analisis multikolinearitas yang diaplikasikan pada variabel bebas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,438 dengan VIF mencapai 2,283; pelatihan menunjukkan nilai tolerance 0,444 dengan VIF 2,254; dan motivasi memiliki tolerance 0,981 disertai VIF 1,019. Mengingat seluruh nilai tolerance melampaui batas minimal 0,10 serta semua nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas. Oleh sebab itu, asumsi multikolinearitas dinyatakan terpenuhi secara sah.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berlandaskan gambar 3 yang tersaji di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikasi heteroskedastisitas tidak ditemukan. Hal ini tampak dari distribusi titik-titik data pada scatterplot yang tidak membentuk pola spesifik serta tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tersebar secara seimbang, baik di bagian atas maupun bawah sumbu Y. Oleh sebab itu, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	.925	5.427		.170	.865
Kompetensi	.394	.081	.511	4.838	.000
Pelatihan	.387	.101	.400	3.813	.000
Motivasi	.007	.049	.010	.143	.887
R Square (R ²)	.727				
Adjusted R Square	.712				
F hitung Sign-F	49.654 0,000				

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,925 + 0,394X_1 + 0,387X_2 + 0,007X_3 + e$$

Melalui persamaan regresi yang ada, terungkap bahwa:

- Konstanta (0,925): menunjukkan bahwa jika kompetensi, pelatihan, dan motivasi tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai berada pada nilai dasar 0,925.

- b. Koefisien kompetensi (0,394): setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,394 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien pelatihan (0,387): setiap penambahan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,387 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Koefisien motivasi (0,007): motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 0,007 poin.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig F
Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3)	49.654	2,77	000b

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 5 diatas , mengungkapkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,654 melampaui F tabel yang berada pada angka 2,77, disertai dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa secara kolektif, variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), serta Motivasi (X3) memiliki pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Oleh karenanya, hipotesis H1 memperoleh dukungan, yang menyiratkan bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara bersamaan secara substansial memperkuat kinerja pegawai.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel Bebas	T	Signifikan	Keterangan
Kompetensi (X1)	4,838	.000	Berpengaruh
Pelatihan (X2)	3,813	.000	Berpengaruh
Motivasi (X3)	0,143	.887	Tidak Berpengaruh
t tabel = 2,003 ($\alpha = 0,05$)			

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 6 diatas Variabel Kompetensi (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 4,838 yang melampaui t tabel 2,003, serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H2 memperoleh penerimaan. Selanjutnya, Variabel Pelatihan (X2) juga memperlihatkan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada instansi yang sama, dengan t hitung mencapai 3,813 yang lebih tinggi dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H3 disetujui. Namun demikian, Variabel Motivasi (X3) tidak memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai t hitung sebesar 0,143 berada di bawah t tabel 2,003, dengan nilai signifikansi 0,887 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis H4 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi, pelatihan, serta motivasi memberikan dampak signifikan terhadap performa kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Dengan kata lain, semakin unggul kompetensi pegawai, semakin tepat program pelatihan yang diterima, dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja pegawai tersebut. Temuan ini sejalan dengan riset-riset terdahulu, dimana Suryanti (2021) menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Maulana & Hermana (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian oleh Nurkhotimah, S. (2022), Tiya et al. (2024), dan Freitas, J. G. (2023) membuktikan bahwa pelatihan serta motivasi juga memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sedangkan Mulang (2023) menegaskan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor penentu kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif jika dilakukan secara menyeluruh, dengan memperkuat kompetensi, mengoptimalkan program pelatihan, dan menyusun strategi motivasi yang tepat. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi agar seluruh faktor tersebut dapat berjalan secara sinergis dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap performa pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi derajat kompetensi yang dimiliki—baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional—maka semakin optimal pula capaian kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hasil ini konsisten dengan temuan studi terdahulu dari Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021), yang menegaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang memadai akan memperkuat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan performa secara menyeluruh. Instansi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, mentoring, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, pegawai tidak hanya mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi dan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam studi ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan bermakna terhadap performa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Dengan kata lain, kualitas pelatihan yang prima akan berbanding lurus dengan potensi peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Ambalele, E. (2023), Lorenza et al. (2023), yang sama-sama menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, institusi hendaknya menyelenggarakan program pelatihan yang terfokus dan berkesinambungan guna meningkatkan kapabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pihak instansi sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan yang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja di sektor pangan dan pertanian. Pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga penguatan soft

skills seperti komunikasi, kerjasama tim, dan pelayanan publik. Dengan langkah tersebut, hasil pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa motivasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Hal ini menandakan bahwa jenis motivasi yang diterapkan saat ini belum berhasil memenuhi kebutuhan pegawai, baik dari segi intrinsik (seperti penghargaan, pengakuan, serta pencapaian) maupun ekstrinsik (meliputi insentif dan tunjangan), sehingga belum mampu mendorong peningkatan performa secara maksimal. Dengan kata lain, aspek fisik lebih dirasakan keberadaannya, tetapi belum cukup efektif dalam mendorong peningkatan kinerja tanpa adanya dorongan motivasi tambahan seperti penghargaan dan insentif. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Rahmawati et al. (2022) juga menegaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap performa pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa strategi motivasi yang diterapkan perlu ditinjau kembali. Instansi dapat memperkuat motivasi intrinsik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karir, sekaligus meningkatkan motivasi ekstrinsik dengan sistem insentif yang adil. Dengan langkah tersebut, motivasi pegawai diharapkan dapat meningkat dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama memberikan dampak bermakna terhadap performa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang.

Saran

Merujuk pada temuan penelitian, analisis, serta ringkasan yang dihasilkan, maka rekomendasi yang layak diajukan adalah sebagai berikut: Pada variabel kinerja pegawai, khususnya kuantitas kerja, perlu peningkatan manajemen waktu dan pembagian tugas agar target pekerjaan dapat diselesaikan lebih optimal. Pada variabel kompetensi, instansi perlu meningkatkan sosialisasi standar kualitas kerja, menyusun panduan yang jelas, serta memperkuat supervisi pendampingan. Pada variabel pelatihan, tujuan pelatihan perlu dirumuskan ulang dengan memasukkan pembentukan etika kerja sebagai sasaran utama, disertai materi mengenai tanggung jawab, disiplin, dan integritas. Pada variabel motivasi, instansi perlu menyediakan ruang inovasi bagi pegawai melalui budaya penghargaan, forum gagasan, serta dukungan aktif dari atasan. Penelitian selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja.

REFERENSI

- Ambalele, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(1), 1–5.
- Aisyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Prenada Media.
- Lorenza D, Samosir, S. H., Siregar, H., Emelia Rahmadany Putri Gami, & Ova Novi Irama. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 452–464. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.712>
- Freitas, J. G. (2021). The effect of training, work motivation, and innovation on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 45–52
- Hamadamin, R., & Atan, T. (2019). *Human resource management practices and employee satisfaction: A review paper* (Internatioal).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (RajaGrafin).
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). "Volume 1, No, 1 Februari 2020." *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Maslow, A. H. (2018). *Motivasi dan kepribadian*.
- Nurkhotimah, S. (2022). *Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi*. JM: Jurnal Manageable, 1(1), 1–14.
- Rahmawati, R., Samad, S. S., Arifin, A., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKD Kabupaten Enrekang. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.341>
- Suryanti, W. S. P. (2021). *Pengeruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Batu*. 1–6. <https://repository.unikama.ac.id/5150/>
- Wahyuningsih. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*.
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. 1(2), 97–107.

