



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

SALSABILA HIDAYATI_212010200257_SKRIPSI

Author(s)

Coordinator





perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

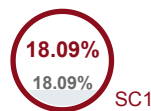
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		1
Micro spaces		12
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		53

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

4838

Length in words

36347

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	66 1.36 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	48 0.99 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	41 0.85 %
4	http://repository.unimar-amni.ac.id/4421/3/BAB%20III.pdf	40 0.83 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	34 0.70 %

6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	27 0.56 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3108/22203/24937	22 0.45 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	19 0.39 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	18 0.37 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	16 0.33 %

from RefBooks database (2.03 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

Source: Paperity

1	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi Brainstorming Dewi Andriani, Misti Hariasih, Andini Damayanti;	18 (2) 0.37 %
2	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar [The Influence of Competence, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance at SAMSAT Polewali Mandar] Hafid Haeruddin;	13 (2) 0.27 %
3	HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN BREBES ari Subowo, Dewi Rostyaningsih, RIFQOH SYIFARIZQY;	13 (2) 0.27 %
4	Pengaruh Pengembangan Pendidikan, Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dina Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pinth Musak Devis, Rita Taroreh, Sjendry Loindong;	12 (2) 0.25 %
5	The Influence of Training, Discipline and Work Motivation on the Performance of Regional Office Employees of the Directorate General of Customs and Excise, Southern Sulawesi Irdayani Sulistia, Ahmad Gani Ackhriansyah;	12 (2) 0.25 %
6	Pengaruh Pelatihan Pasar Modal, Persepsi Risiko, Literasi Keuangan, Dan Modal Minimal Investasi Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Detak Prapanca, sriyono Sriyono, Cahyani Melita Indah;	10 (2) 0.21 %
7	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah Aldila Putri Aseana, Achmad Syamsudin, Bambang Mantikei;	9 (1) 0.19 %
8	Peningkatan Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Perawat Melalui Pelatihan Kredensial Profesi Keperawatan Asnawi Asnawi, Marthoenis Marthoenis, Marlina Marlina, Rahayunignsih Endang Mutiawati, Kamil Hajjul;	6 (1) 0.12 %
9	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Prima Medan Harimbi M Rizki, Melkyory Andronicus;	5 (1) 0.10 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (16.06 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2374/16796/18670	273 (10) 5.64 %
2	http://repository.untag-sby.ac.id/26815/8/JURNAL.pdf	90 (13) 1.86 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4478/32062/36184	57 (4) 1.18 %
4	http://repository.unimar-amni.ac.id/4421/3/BAB%20III.pdf	54 (2) 1.12 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3108/22203/24937	46 (4) 0.95 %
6	https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/download/5126/pdf	46 (6) 0.95 %
7	http://repository.unmuhjember.ac.id/8506/23/C.%20BAB%20I.pdf	25 (2) 0.52 %
8	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0135/B.111.16.0135-05-BAB-II-20200225071110.pdf	24 (3) 0.50 %
9	https://jbbelppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/750/474/1918	23 (2) 0.48 %
10	https://repository.unika.ac.id/22221/1/01%201%20proseding%20fmi%202019%20abstrak%20-%2013nov2019.pdf	14 (2) 0.29 %
11	http://eprints.umpo.ac.id/6715/3/BAB%20II.pdf	14 (2) 0.29 %
12	https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/viewFile/1866/1328	14 (1) 0.29 %
13	https://www.sosial79.com/2021/08/pengertian-semangat-kerja-aspek-unsur.html	12 (1) 0.25 %
14	https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/article/download/696/749	9 (1) 0.19 %
15	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40819	8 (1) 0.17 %
16	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/272/2148/2416	8 (1) 0.17 %
17	https://webofscientist.pubmedia.id/index.php/WebofScientist/article/download/34/48/134	8 (1) 0.17 %
18	https://media.neliti.com/media/publications/155723-ID-pengaruh-motivasi-dan-lingkungan-kerja-t.pdf	8 (1) 0.17 %
19	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0335/B.131.20.0335-05-BAB-II-20240119084735.pdf	8 (1) 0.17 %
20	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4069/28846/32538	8 (1) 0.17 %
21	https://eprints.ums.ac.id/92751/1/Naskah%20Publikasi.pdf	7 (1) 0.14 %
22	https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/63/48	6 (1) 0.12 %
23	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/5152/3386	5 (1) 0.10 %
24	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44555/41242	5 (1) 0.10 %
25	https://media.neliti.com/media/publications/84379-ID-pengaruh-bauran-pemasaran-produk-harga-t.pdf	5 (1) 0.10 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji 1
Sumartik, SE., MM

PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2024

PENDAHULUAN 5

Rumusan masalah 6 Pertanyaan penelitian: 6 Kategori SDGs: 6

Literatur Review 6

Kerangka Konseptual	8
METODE	8
Definisi Operasional	8
HASIL DAN PEMBAHASAN	9
Karakteristik Responden	9
Hasil Penelitian	9
Pembahasan	14
SIMPULAN	15
UCAPAN TERIMA KASIH	15
DAFTAR PUSTAKA	15

THE INFLUENCE OF TRAINING, COMPETENCE **AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL PERSONNEL AGENCY OF** SIDOARJO DISTRICT

[PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI, **SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO**]

Salsabila Hidayati¹⁾, Vera Firdaus²⁾

1) **Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

2) **Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

* **Email Penulis Korespondensi:** salsabilahy06@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id.

This study aims to analyze the influence of training, competence, **and work motivation on employee performance at the Regional Civil Service Agency (BKD) of** Sidoarjo Regency. The background of this research is based on the phenomenon of suboptimal employee performance, which is attributed to the inadequate implementation of training programs, uneven distribution of competencies, and varying levels of work motivation. **This research uses a quantitative approach with** a total sampling technique involving 61 respondents. Data **were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM)** with the SmartPLS application. **The results indicate that all three independent variables have a positive and significant** effect on employee performance. Training strengthens operational capabilities, competence contributes to work quantity, and work motivation enhances the timeliness of task completion. Therefore, improving these three aspects simultaneously is essential to achieving optimal and sustainable employee performance.

Keywords: training, **competence, work motivation, employee performance, civil servant (ASN)**.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis .pengaruh diklat, kompetensi, dan semangat kerja **terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian** Daerah Kabupaten Sidoarjo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena capaian kinerja pegawai yang belum optimal akibat kurang maksimalnya pelaksanaan diklat, belum meratanya kompetensi, serta semangat kerja yang bervariasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 61 responden, dan pengolahan data dilakukan melalui metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kinerja pegawai. Diklat terbukti memperkuat kemampuan operasional, kompetensi mendorong kuantitas kerja, dan semangat kerja meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan demikian, peningkatan ketiga aspek tersebut secara simultan sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Diklat, kompetensi, semangat kerja, kinerja pegawai, ASN

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil, atau yang biasa disebut PNS, merupakan individu Indonesia yang memenuhi syarat-syarat khusus dan diangkat secara permanen oleh pihak berwenang untuk mengemban tugas-tugas administratif pemerintahan, berdasarkan regulasi **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**. **Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara, yang juga dikenal sebagai ASN**[1]. **Berdasarkan Data** Umum Aparatur Sipil Negara Juli 2024 yang dimiliki oleh bkn. go. id, total jumlah ASN di Indonesia per 1 Juli 2024 mencapai 4. 758. 730 individu. Dari jumlah tersebut, 22% berada di instansi pusat sementara 78% sisanya bekerja di instansi daerah. Data statistik juga menunjukkan bahwa 9% ASN bertugas di jabatan struktural, 61% ASN bertugas di jabatan fungsional, dan 30% ASN bertugas di jabatan pimpinan[2].

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab di Daerah Sidoarjo dan mendukung tugas pokok aparatur BKD. Badan ini bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kepegawaian aparatur daerah dan berperan penting dalam peningkatan kapabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN), baik melalui pengembangan keterampilan maupun administrasi yang lebih luas. Dengan demikian, mereka turut memberikan kontribusi nyata bagi efektivitas pemerintahan lokal[3]. Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo setiap tahun dievaluasi pada beberapa pegawai berdasarkan indikator kinerja utama yang telah diketahui tercapai secara optimal, namun terdapat beberapa pegawai yang belum mencapai indikator kinerjanya secara optimal dikarenakan upaya meningkatkan kompetensi ASN secara menyeluruh dan berkelanjutan masih belum berjalan dengan maksimal. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, termasuk kurangnya pemberian kesempatan mengenai peningkatan kompetensi bagi karir serta kinerja dan beberapa pegawai ASN yang melaksanakan diklat secara mandiri tidak melaporkan hasilnya sehingga tidak terakomodir dalam pengukuran nilai kompetensi.

Hal ini juga terlihat data target dan realisasi tidak terlalu sama setiap tahunnya, karena kinerja pegawai selama tiga tahun dapat dilihat pada tabel di bawah ini[4]:

Tabel 1. Target dan Realisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi	Capaian
2021	61	A (4,51)	A (4,16)	92,23%
2022	61	A (4,51)	B (3,89)	84%
2023	61	A (4,51)	A (4,13)	91,57%

Tahun 2021-2023

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Dari Tabel 1, terlihat bahwa nilai kinerja rata-rata tahun 2021 hingga tahun 2023 belum mencapai target 100% yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Sidoarjo. Adanya penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari realisasi tahun 2022 sebesar 84%, namun kembali meningkat pada tahun 2023 mencapai 91,57%. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kabupaten Sidoarjo 2023, capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2023 sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal kompetensi dan semangat kerja. Hal ini memberikan kontribusi nyata terhadap hasil kinerja tersebut dan menjadi fenomena empiris dalam penelitian ini[1]. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai fenomena yang terjadi di lapangan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ialah diklat, kompetensi, serta semangat kerja. Variabel independen ini akan mengukur kinerja pegawai.

Diklat dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif dalam upaya berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dalam aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan[5] serta peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelayan masyarakat memerlukan pelaksanaan diklat yang intensif. Diklat merupakan proses pendidikan dan pelatihan yang ditujukan guna meningkatkan kompetensi PNS[6]. Diklat sering kali kurang efektif apabila hanya didasarkan pada rutinitas tahunan dan bukan pada kebutuhan guna meningkatkan kompetensi, sehingga ketika diklat berakhir, tujuan diklat yang diharapkan tercapai pun berakhir[7].

Kompetensi memberikan pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai dapat mampu memenuhi kinerja [8]. Kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, dan sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi guna mencapai kinerja pegawai yang berkualitas[9]. Kinerja serta efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang diperlukan di bidang pekerjaan tersebut[10]. Kompetensi seseorang dianggap tinggi atau baik jika mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan, kompetensi yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang kurang optimal[11]. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin besar pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal[12]. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, menjadikannya aspek penting atau keunggulan utama dalam bidang tersebut[9]. Setiap instansi akan berupaya meningkatkan semangat kerja pegawainya serta memberikan sejumlah keuntungan bagi instansi, seperti penyelesaian tugas yang lebih efisien, mengurangi kesalahan, penurunan angka absensi, dan peningkatan produktivitas[13]. Semangat kerja merupakan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan optimal[14]. Semangat kerja menunjukkan keadaan pegawai di lingkungan kerjanya, ketika semangat ini tinggi, institusi akan meraih berbagai keuntungan[15].

Penelitian ini terdapat celah perbedaan responden dimana diklat pada penelitian [16] menggunakan responden karyawan baru PT. PLN melaksanakan berbagai jenis diklat, termasuk diklat untuk seleksi pegawai baru, diklat profesi, diklat penjenjangan, diklat penunjang, serta diklat pembekalan untuk masa purna bakti berbeda dengan penelitian ini yang berfokus kepada pegawai ASN. Penelitian yang dilakukan oleh [17] Terdapat pengaruh yang positif antar variabel, namun terdapat kelemahan pada penelitian sebelumnya yaitu pengambilan sampel menggunakan metode accidental sampling, sedangkan penelitian saat ini menerapkan teknik total sampling yaitu seluruh pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo. Penelitian yang dilakukan oleh [18], Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat kelemahan pada penelitian sebelumnya, yaitu jumlah responden yang hanya sebanyak 45 pegawai. Sementara itu, penelitian yang saat ini dilakukan mengembangkan jumlah responden menjadi 61 pegawai. Penelitian sebelumnya [7] menggunakan pengolahan data program SPSS, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS.

Rumusan masalah: Apakah diklat, kompetensi, semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten sidoarjo?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah variabel diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah variabel semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah variabel diklat, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, yang bertujuan untuk Kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan menciptakan lapangan kerja yang layak. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya semangat kerja dalam mendorong produktivitas pegawai dengan tujuan menciptakan pekerjaan yang produktif dan layak

Literatur Review

Diklat (X1)

Diklat merupakan upaya pembinaan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga mampu beradaptasi terhadap perkembangan dan perubahan proses dan teknologi dalam pekerjaannya[19]. Diklat merupakan kegiatan untuk menciptakan aparatur dengan

kompetensi tinggi agar mampu menjalankan tugas dan jabatan secara profesional[20]. Diklat menurut [1] merupakan upaya guna meningkatkan keterampilan praktis, pengetahuan teoritis, pemahaman konseptual dan etos kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang emban. Indikator pada penelitian [21] mendukung penelitian ini dengan menggunakan indikator tujuan diklat yaitu :

1. Peningkatan keterampilan :diklat bertujuan guna meningkatkan keterampilan karyawan agar sesuai dengan perkembangan teknologi.
2. peningkatan kompetensi : supaya karyawan lebih cepat dalam mempelajari tugas dan menjadi lebih kompeten dan profesional.
3. Peningkatan kemampuan operasional karyawan : melalui pelatihan karyawan membantu memahami teknis operasional kerja dan permasalahan kerja.
4. Menyiapkan karyawan dalam promosi : diklat diperuntukkan karyawan guna menyiapkan promosi
5. Program Orientasi : pengenalan karyawan terkait organisasinya.

Diklat dapat dilaksanakan secara rutin sehingga setiap pegawai dapat terus meningkatkan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan efisiensi organisasi[22]. Temuan terdahulu [23];[1];[24];[25] menunjukkan Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian [26] menunjukkan bahwa Diklat tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi (X2)

Kompetensi pegawai mengacu pada kapasitas dan sifat yang dimiliki pegawai dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas jabatannya[11]. **Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja** dan dituntut oleh pekerjaan tersebut[27]. Kompetensi merujuk pada kualitas perilaku mendasar yang menjelaskan motivasi, karakteristik pribadi (sifat), konsep diri, keyakinan, pengetahuan, atau kemampuan seseorang yang berkinerja terbaik[28]. Indikator pada penelitian [29] mendukung penelitian ini dengan menggunakan tiga indikator kompetensi sebagai berikut:

1. **Pengetahuan (knowledge) : ilmu yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.**
2. **Keterampilan (skill) : kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.**

3. Perilaku (attitude) : **pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.**

Pegawai yakin bahwa dirinya mempunyai kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan pemahaman yang baik terhadap uraian tugas sehingga seluruh tugas tingkat tinggi dapat diselesaikan tepat waktu, kinerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi[30]. Temuan terdahulu [31];[32];[33];[34] menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan [35] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semangat Kerja (X3)

Semangat kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap pegawai di setiap instansi serta mencerminkan perasaan puas dan bahagia terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja, serta mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas[36].

Semangat kerja adalah kesungguhan dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan sistematis guna mencapai produktivitas optimal[14]. Semangat kerja adalah melaksanakan tugasnya dengan tekun guna mencapai hasil yang lebih optimal dan efisien[37]. Indikator semangat kerja mendukung penelitian ini [38] diantaranya:

1. **Kegairahan Seseorang : antusiasme dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja.**
2. **Kekuatan Untuk Melawan Frustasi : kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.**
3. Kualitas Untuk Bertahan : kemampuan untuk tetap bersemangat meski menghadapi kesulitan.
4. Semangat Kelompok : **hubungan antar pegawai dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling bekerja sama.**

Setiap organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting. Pegawai yang bersemangat akan membawa keuntungan bagi organisasi, sementara pegawai yang kurang bersemangat dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi[39]. Temuan terdahulu [40]; [41];[42] menunjukkan bahwa semangat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian [43] menunjukkan semangat kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai saat **melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang** diembannya[44]. Kinerja ASN adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya dengan mempertimbangkan kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap prinsip dan nilai organisasi[45]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas[46]. Indikator kinerja pegawai merujuk pada [47] diantaranya:

1. Kualitas : Hasil yang dicapai pegawai mencakup kemampuan serta keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas : Pegawai dapat mencapai tujuan mereka dalam hal waktu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.
3. Ketepatan waktu : kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
4. Efektivitas : kemampuan pegawai mampu memanfaatkan sarana dan prasarana guna mencapai hasil optimal.

Kerangka Konseptual

H1

H2

H 2

H3

H1 : Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

H3 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendiskripsikan data numerik yang dihasilkan dari penelitian. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 61 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel atau metode total sampling yaitu seluruh pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 61 responden. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Majapahit No.5, Dusun Larangan, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61215. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan distribusi kuisioner yang diukur menggunakan skala likert. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan metode analisis structural equation modeling (SEM) dengan menggunakan Teknik analisis data Smart PLS (Partial Least Square) versi 4.0.

Definisi Operasional

Diklat (X1)

Definisi operasional Diklat merujuk pada teori yang dikemukakan[20]. Definisi operasional variabel Diklat merupakan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara agar dapat menjalankan tugas secara profesional sesuai standar. Secara operasional pengukuran variabel diklat menggunakan empat indikator yaitu tujuan diklat yang merujuk pada[21], antara lain:

1. Peningkatan keterampilan: upaya peningkatan kemampuan teknis kerja dan sistem pendukung kerja bagi pegawai ASN
2. Peningkatan kompetensi : melatih pegawai ASN agar menjadi lebih kompeten dan professional
3. Peningkatan kemampuan operasional karyawan : memberikan pengetahuan tentang Penggunaan Teknologi Informasi dan Pembinaan Pengembangan SDM di BKD Sidoarjo.
4. Program Orientasi : jadi lebih mengenal terkait struktur organisasi serta visi organisasinya

Kompetensi (X2)

Definisi operasional Kompetensi merujuk pada teori yang dikemukakan[27]. Definisi operasional variabel kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja. Secara operasional pengukuran variabel kompetensi menggunakan tiga indikator yang merujuk pada [29], antara lain:

1. Pengetahuan (knowledge) : ilmu yang dimiliki oleh pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Keterampilan (skill) : keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
3. Perilaku (attitude) : sikap atau respon seorang pegawai terhadap kewajiban sesuai peraturan organisasi.

Semangat Kerja (X3)

Definisi operasional semangat kerja merujuk pada teori yang dikemukakan[14]. Definisi operasional variabel Semangat kerja adalah komitmen dan keinginan dalam menjalankan tugas secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Secara operasional pengukuran variabel semangat kerja menggunakan empat indikator yang merujuk pada [38], yaitu:

1. Kegairahan Seseorang : dorongan seorang pegawai dalam bekerja.
2. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi : kemampuan pegawai tetap produktif di bawah tekanan.
3. Kualitas Untuk Bertahan : kemampuan untuk tetap bersemangat meski menghadapi kesulitan.
4. Kerja sama Kelompok : Interaksi antar pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai (Y)

Definisi operasional kinerja pegawai merujuk pada teori yang dikemukakan[46]. Definisi operasional variabel kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja. Secara operasional pengukuran variabel kinerja pegawai menggunakan empat indikator yang merujuk pada[47], yaitu:

1. Kualitas : Hasil kerja pegawai mencerminkan kemampuan dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas : Pegawai mencapai target waktu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.
3. Ketepatan waktu : Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.
4. Efektivitas : Keahlian pegawai dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil optimal.

.HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan kuesioner Google Form. Tinjauan karakteristik dari 61 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	36%
	Perempuan	39	64%
Usia <25 Tahun		8	13%
	25-30 Tahun	24	39%
	>45 Tahun	29	48%
Lama Bekerja <1 Tahun		5	8%
	1-5 Tahun	16	26%
	6-10 Tahun	20	33%
	>10 Tahun	20	33%

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 39% atau 22 responden, sedangkan perempuan sebanyak 64% atau 39 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia >45 Tahun yaitu 48% atau 29 responden, sedangkan responden yang terkecil berusia <25 tahun hanya 13%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia yaitu >45 tahun. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika >10 tahun dan 6-10 tahun lebih banyak yaitu 33% dibandingkan dengan yang lama bekerja 1-5 tahun yaitu 26%. Kondisi demikian menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh

Perempuan berusia >45 Tahun dengan masa kerja 6 hingga lebih dari 10 tahun.

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 61 pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Sidoarjo sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model).

Analisa data pada penelitian ini menggunakan PLS. Pengujian outer dilakukan dengan pendugaan parameter yang disebut dengan PLS alghorithm. Hasil analisa selanjutnya dapat dipilih dengan pengukuran outer moder yaitu dengan uji validitas convergent, validitas dikriminan, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas.

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Hasil Uji Convergent Validity

Convergent Validity bentuk penelitian yang menggunakan indikator reflektive atas dasar loading factor. Nilai loading factor diatas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk, nilai 0,5 sampai 0,6 masih bisa diterima sedangkan dibawah 0,5 harus dikeluarkan dari model. Selain outer model, dapat memenuhi kriteria validitas konvergen hanya perlu nilai AVE disetiap konstruknya. Berdasarkan kalkulasi data menggunakan alghorithm PLS, sebab itu nilai loading factor dan nilai AVE Indikator Outer

loadings

X1.1.1	0.893
X1.1.2	0.828
X1.1.3	0.891
X1.1.4	0.893
X1.1.5	0.817
X1.1.6	0.901
X1.1.7	0.856
X1.1.8	0.865
X1.1.9	0.866
X1.1.10	0.864
X1.1.11	0.854
X1.1.12	0.890
X1.1.13	0.852
X1.1.14	0.833
X1.1.15	0.866
X1.1.16	0.820
X1.1.17	0.837
X1.1.18	0.856
X1.1.19	0.851
X1.1.20	0.877
X1.1.21	0.838
X1.1.22	0.844
X1.1.23	0.830
X1.1.24	0.835
X1.1.25	0.893
X1.1.26	0.861
X1.1.27	0.837
X1.1.28	0.847
X1.1.29	0.867
X1.1.30	0.842
Variabel Average variance extracted (AVE)	
X1	0.754
X2	0.739
X3	0.720
Y	0.725

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Hasil outer model menunjukkan semua nilai outer loading >0.7 yang berarti valid dan memenuhi kriteria dengan nilai AVE di tiap variabel >0.5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergent validity pada pengujian ini.

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Validitas diskriminan dari indikator reflektif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indikator dengan konstruknya. Berdasarkan output PLS alghorithm diperoleh nilai cross loading.

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1.1	0.893	0.794	0.782	0.813
X1.1.2	0.828	0.719	0.750	0.772
X1.2.1	0.891	0.860	0.848	0.864
X1.2.2	0.893	0.800	0.832	0.826

X1.3.1	0.817	0.781	0.767	0.764
X1.3.2	0.901	0.841	0.856	0.893
X1.4.1	0.856	0.818	0.813	0.861
X1.4.2	0.865	0.816	0.814	0.837
X2.1.1	0.795	0.866	0.800	0.800
X2.1.2	0.746	0.864	0.737	0.755
X2.2.1	0.790	0.854	0.815	0.807
X2.2.2	0.856	0.890	0.835	0.851
X2.3.1	0.776	0.852	0.802	0.821
X2.3.2	0.810	0.833	0.810	0.830
X3.1.1	0.826	0.771	0.866	0.832
X3.1.2	0.785	0.760	0.820	0.781
X3.2.1	0.820	0.816	0.837	0.794
X3.2.2	0.785	0.819	0.856	0.838
X3.3.1	0.756	0.779	0.851	0.844
X3.3.2	0.803	0.832	0.877	0.867
X3.4.1	0.770	0.775	0.838	0.842
X3.4.2	0.781	0.773	0.844	0.804
Y1.10.782	0.800	0.808	0.830	
Y1.20.766	0.783	0.769	0.835	
Y2.10.901	0.841	0.856	0.893	
Y2.20.856	0.818	0.813	0.861	
Y3.10.865	0.816	0.814	0.837	
Y3.20.763	0.766	0.851	0.847	
Y4.10.803	0.832	0.877	0.867	
Y4.20.770	0.775	0.838	0.842	

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil cross loading dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai cross loading > 0,7. Kemudian tiap indikator per variabel memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran model ini digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur variabel. Untuk mengukur reliabilitas pada penelitian dilihat dari nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability.

Variabel Cronbach's alpha Composite reliability (rho_a) Composite reliability (rho_c)

X1	0.953	0.955	0.961
X2	0.929	0.930	0.944
X3	0.945	0.945	0.954
Y	0.946	0.946	0.955

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability menunjukkan semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6 dan composite reliability > 0,7. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah terkait reliabilitas atau data reliable. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah indikator mengalami multikolinearitas dengan mengetahui nilai Varian Inflation Factor (VIF).

INDIKATOR VIF

X1.1.1	4.012
X1.1.2	2.800
X1.2.1	3.997
X1.2.2	3.945
X1.3.1	2.517
X1.3.2	4.188
X1.4.1	3.124
X1.4.2	3.311
X2.1.1	3.278
X2.1.2	3.409
X2.2.1	2.823
X2.2.2	3.583
X2.3.1	2.802
X2.3.2	2.474
X3.1.1	3.553
X3.1.2	2.580
X3.2.1	2.820
X3.2.2	3.410
X3.3.1	3.013
X3.3.2	4.005
X3.4.1	2.734

X3.4.2 3.249

Y1.12.951

Y1.23.370

Y2.14.217

Y2.23.296

Y3.13.014

Y3.23.399

Y4.13.751

Y4.22.985

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas **dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel.** Hal tersebut **dapat dilihat dari nilai VIF yang dimiliki yaitu < 5 sesuai dengan batas yang direkomendasikan dalam PLS.** Hasil Pengujian Inner Model Pengujian inner model dilakukan untuk melihat nilai signifikansi hubungan antara variabel laten dengan uji t sesuai parameter jalur strukturalnya dan nilai R-square dari model penelitian. Hasil dari uji ini diolah **menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu dengan langkah calculate - bootstrapping** Variabel **R-square R-square adjusted**

Y 0.968 0.967

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0.968 atau 0.97%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat **karena memiliki nilai R-Square > 0.67.** Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel diklat(X1), Kompetensi (X2), Semangat Kerja (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai R-Square yang baik yaitu 97%.

Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)		Sample mean (M)		Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.309	0.305	0.072	4.292	0.000		
X2 -> Y	0.147	0.149	0.062	2.364	0.018		
X3 -> Y	0.548	0.551	0.065	8.408	0.000		

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian inner model dapat di simpulkan **bahwa variabel Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai,** dengan nilai T-statistics sebesar 4,292 dan P-values sebesar 0,000. Kompetensi **berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai,** dengan nilai T-statistics sebesar 2,364 dan P-values sebesar 0,018. Semangat **Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai,** dengan nilai T-statistics sebesar 8,408 dan P-values sebesar 0,000.

Pembahasan

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. pelaksanaan diklat di instansi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo karena kegiatan untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara agar dapat menjalankan tugas secara profesional sesuai standar. Diklat yang dirancang secara efektif mampu memberikan pegawai pengetahuan kerja yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [48];[49];[23] dan tidak sejalan dengan [50].

Penelitian ini dibangun oleh indikator yang berfokus pada tujuan diklat antara lain peningkatan keterampilan, peningkatan kompetensi, peningkatan kemampuan operasional karyawan, program orientasi. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator peningkatan kemampuan operasional karyawan, yang mengindikasikan bahwa pengetahuan yang diberikan kepada pegawai ASN BKD Sidoarjo tentang penggunaan teknologi informasi dan pembinaan pengembangan SDM akan mampu meningkatkan kinerja. Ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju, bahwa diklat mampu memberikan kemampuan bekerja secara teknis. Pelaksanaan diklat yang terarah dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membentuk pegawai yang adaptif, terampil, dan mampu memenuhi tuntutan kinerja organisasi secara optimal. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan efektivitas kerja pegawai, sehingga target kinerja dapat tercapai dengan lebih baik [51].

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data membuktikan bahwa kompetensi **memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.** Kemampuan **pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang** didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [52];[53];[54] dan tidak sejalan dengan [55].

Kompetensi di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill),

Perilaku (attitude). Keterampilan (skill) merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterampilan ditunjukkan pada keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu yang baik tercermin dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara tepat, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju memiliki keahlian yang relevan dan mumpuni menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Dengan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan, seseorang dapat menjalankan tugas tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan [56].

Pengaruh Semangat **Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa semangat **kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.** komitmen dan keinginan dalam menjalankan tugas secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal Semangat kerja menciptakan lingkungan positif di mana pegawai merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Ketika semangat rendah, produktivitas menurun karena kurangnya dorongan untuk bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh [57];[58];[14] dan tidak sejalan dengan [59].

Semangat Kerja di bangun oleh beberapa indikator di antaranya adalah Kegairahan Seseorang, Kekuatan Untuk Melawan Frustasi, Kualitas Untuk Bertahan, Kerja sama Kelompok. Kontribusi terbesar ada pada indikator Kualitas Untuk Bertahan ditunjukkan pada kemampuan pegawai tetap melaksanakan tugas meskipun dihadapkan pada tekanan, tantangan, atau beban kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kualitas bertahan yang baik cenderung tidak mudah menyerah, tetap fokus pada penyelesaian tugas, dan menunjukkan konsistensi dalam bekerja. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju memiliki daya juang dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, bahkan dalam kondisi yang tidak ideal. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan dapat bekerja sama lebih baik sehingga kinerja meningkat, tercermin dalam disiplin dan kerja sama yang baik di lingkungan kerja[60], serta pentingnya menjaga dan meningkatkan semangat kerja dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan keberlanjutan kinerja[42].

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa diklat, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiganya saling melengkapi dalam membentuk pegawai yang terampil, profesional, dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan diklat yang tepat sasaran, penguatan kompetensi teknis, serta semangat kerja yang tinggi terbukti mampu mendorong pencapaian target kerja secara lebih efisien dan efektif, sehingga memperkuat peran pegawai dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai paling besar dipengaruhi oleh diklat dan semangat kerja. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu seharusnya penelitian ini bukan berfokus pada tujuan diklat saja tapi pada metode diklat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.