

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 3, April 2025, P. 33-48
 E-ISSN: 2986-6340
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15175566>

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Siswa Melalui Motivasi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Ponpes Gowa

Muh Sadikil Wahdi¹ Hasanuddin² Hadiasman³

¹²³Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar
 Email Address: wahdimuhammad16@gmail.com, hasanuddinsmadas@gmail.com,
hadiasmansemm@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kompetensi siswa melalui motivasi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil populasi yakni para siswa Pelatihan Balai Latihan Kerja Komunitas Ponpes Hidayatullah Gowa dan Balai Latihan Kerja Komunitas Nurfadilah Gowa berjumlah 100 Orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur atau path analysis. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan dengan Motivasi nilai t hitung 4.237, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, variabel Pelatihan dengan Motivasi nilai t hitung 6.786, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, variabel Kepemimpinan dengan Kompetensi nilai t hitung 3.248 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, variabel Pelatihan dengan Kompetensi nilai t hitung 7.161, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, dan variabel Motivasi dengan Kompetensi nilai t hitung 4.774 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi, Kompetensi.

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and training on student competence through motivation at the Gowa PONPES Community Work Training Center. This study uses a quantitative approach by taking a population of 100 students of the Hidayatullah Gowa Islamic Boarding School Community Work Training Center and the Nurfadilah Gowa Community Work Training Center. The sampling technique used was total sampling, while the data analysis technique used path analysis. The results of the study showed that the Leadership variable with Motivation had a t-value of 4.237, while the t table was 1.661, p-value of $0.000 < \alpha 0.05$, the Training variable with Motivation had a t-value of 6.786, while the t table was 1.661, p-value of $0.000 < \alpha 0.05$, the Leadership variable with Competence had a t-value of 3.248, while the t table was 1.661, p-value of $0.000 < \alpha 0.05$, the Training variable with Competence had a t-value of 7.161, while the t table was 1.661, p-value of $0.000 < \alpha 0.05$, and the Motivation variable with Competence had a t-value of 4.774, while the t table 1.661, p value $0.000 < \alpha 0.05$.

Keywords: Leadership, Training, Motivation, Competence.

Article Info

Received date: 17 March 2025

Revised date: 25 March 2025

Accepted date: 2 April 2025

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam setiap organisasi, entitas bisnis, atau komunitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan produktivitas SDM yang dimilikinya. Dalam era globalisasi dan dinamika ekonomi yang cepat, pemenuhan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah menjadi salah satu tantangan utama. Oleh karena itu, organisasi dan komunitas harus memastikan bahwa SDM mereka memiliki kompetensi yang relevan dan mutakhir (Martoyo, et al. 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam setiap organisasi atau entitas, baik itu bisnis, pemerintahan, atau organisasi nirlaba. SDM mencakup individu-individu yang membentuk kekuatan kerja yang memengaruhi kinerja dan hasil keseluruhan. Dalam era modern, di mana persaingan bisnis semakin ketat, teknologi terus berkembang, dan lingkungan bisnis berubah dengan cepat, manajemen SDM menjadi lebih krusial daripada sebelumnya. Pengelolaan SDM yang efektif adalah fondasi keberhasilan organisasi dan pengembangan ekonomi (Andriani, et al. 2022).

Peran manajemen SDM telah mengalami perubahan signifikan sepanjang sejarah manajemen organisasi. Dulu, manajemen SDM lebih bersifat administratif, terutama fokus pada aspek penggajian dan administrasi personalia. Namun, seiring dengan perkembangan pemikiran manajemen, peran SDM semakin strategis. Manajemen SDM saat ini melibatkan berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, manajemen konflik, dan perencanaan suksesi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan, pemerintahan, atau lembaga non-profit. SDM yang berkualitas dan kompeten adalah aset berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, evaluasi efektivitas pelatihan menjadi alat strategis dalam meningkatkan manajemen SDM dan mengembangkan kompetensi individu dan kelompok (Bairizki 2020).

Dalam konteks perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin vital untuk memastikan keberhasilan organisasi dan pengembangan komunitas. Salah satu aspek penting dari manajemen SDM adalah pengembangan kompetensi, baik pada tingkat individu maupun kelompok (Riniwati 2016).

Kompetensi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen SDM yang efektif akan mengidentifikasi kompetensi apa yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta mengembangkan strategi untuk mengasah dan meningkatkan kompetensi tersebut. Hal ini bisa dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kelompok dalam organisasi (Cahyadi, et al. 2023).

Pelatihan merupakan sarana utama untuk meningkatkan kompetensi. Organisasi yang menyediakan pelatihan yang relevan dan terarah kepada karyawan mereka akan melihat peningkatan dalam kinerja, inovasi, dan adaptabilitas. Pelatihan dapat berupa workshop, kursus online, program pengembangan kepemimpinan, atau bahkan mentoring. Dengan demikian, karyawan dapat mengasah keterampilan baru, meningkatkan pemahaman tentang industri atau teknologi terbaru, dan merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam manajemen SDM. Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih besar, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Manajemen dapat memotivasi karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Tidak kalah pentingnya, kepemimpinan yang efektif memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi yang memungkinkan pengembangan kompetensi dan motivasi yang berkelanjutan. Pemimpin yang memimpin dengan contoh, mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan arah yang jelas akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka (Edward and Frinaldi 2024).

Dengan mengintegrasikan aspek-aspek ini secara holistik dalam manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk berkembang, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya mendukung pertumbuhan organisasi, tetapi juga berperan dalam memperkuat komunitas di sekitarnya (Afriyani, et al. 2024).

Dalam menghadapi tantangan perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas terhadap pengembangan komunitas di sekitarnya. Ketika organisasi memprioritaskan pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan, ini dapat berdampak positif pada ekosistem sekitar, seperti meningkatkan lapangan kerja lokal, meningkatkan keterampilan angkatan kerja, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas hidup dalam komunitas (Parinsi and Musa 2023).

Dengan mengintegrasikan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, manajemen SDM membantu menciptakan sumber daya manusia yang lebih terampil dan adaptif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada ekonomi lokal. Karyawan yang terlatih dengan baik memiliki peluang yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, dan membawa nilai tambah bagi organisasi dan komunitas tempat mereka tinggal. Ini juga membuka peluang bagi individu untuk

mengembangkan karier mereka di wilayah mereka sendiri, mengurangi ketergantungan pada migrasi tenaga kerja, dan memperkuat keberlanjutan ekonomi lokal.

Motivasi yang tinggi di antara karyawan juga memiliki efek domino yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat untuk berkontribusi secara positif pada organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, di mana ide-ide baru diterima dengan baik dan inovasi dipercepat. Selain itu, karyawan yang termotivasi cenderung menciptakan dampak positif pada masyarakat sekitar mereka melalui partisipasi dalam kegiatan sosial atau amal, membentuk hubungan yang kuat dengan mitra lokal, dan berperan sebagai agen perubahan positif dalam komunitas (Muktamar, et al. 2023).

Kepemimpinan yang efektif dalam konteks manajemen SDM juga dapat memberikan contoh yang positif bagi komunitas. Pemimpin yang berorientasi pada pertumbuhan dan pembangunan dapat mempengaruhi sikap dan nilai-nilai yang lebih luas di masyarakat, mendorong tanggung jawab sosial, integritas, dan inklusivitas.

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan memiliki dampak yang jauh lebih luas daripada sekadar keberhasilan organisasi. Hal ini menciptakan fondasi untuk pertumbuhan yang berkelanjutan, pembangunan komunitas yang inklusif, dan kesejahteraan bersama. Dengan demikian, peran manajemen SDM tidak hanya sebagai pengelola sumber daya manusia, tetapi juga sebagai penggerak positif di dalam dan di luar organisasi.

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) adalah lembaga yang berperan penting dalam pengembangan kompetensi SDM di tingkat komunitas. BLKK menyediakan pelatihan dan pendidikan kepada anggota komunitas untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan daya saing di pasar kerja. Namun, keberhasilan BLKK dalam mencapai tujuan ini memerlukan evaluasi efektivitas pelatihan yang cermat.

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) sebagai lembaga yang memiliki peran sentral dalam pengembangan kompetensi, pelatihan, dan pendidikan anggota komunitas di berbagai tingkat sosial dan ekonomi. BLKK didirikan dengan tujuan utama untuk membantu individu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan peluang mereka di pasar kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi di tingkat komunitas. Lembaga ini memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan individu dan komunitas secara keseluruhan.

Perubahan adalah satu-satunya konstan dalam dunia ini. Terutama dalam dunia bisnis dan tenaga kerja, kita telah menyaksikan perubahan yang pesat. Globalisasi telah membuka pintu bagi kompetisi internasional yang lebih ketat. Teknologi terus berkembang dengan cepat, mengubah cara kita bekerja dan menghadirkan permintaan baru akan keterampilan digital. Perubahan demografis menghadirkan tantangan dalam memahami dan memenuhi kebutuhan beragam tenaga kerja. Semua perubahan ini memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan bagaimana SDM harus beradaptasi.

Di tengah perubahan ini, BLKK menjadi faktor kunci dalam pengembangan kompetensi SDM di tingkat komunitas. BLKK menyediakan pelatihan yang mencakup berbagai keterampilan, dari keterampilan teknis hingga keterampilan soft seperti kepemimpinan dan komunikasi. Mereka membantu individu mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja atau memajukan karier mereka. Selain itu, BLKK juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup di komunitas dengan meningkatkan tingkat pekerjaan dan penghasilan.

BLKK menawarkan beragam program pelatihan yang mencakup berbagai bidang, termasuk keterampilan teknis seperti pemrograman komputer, keterampilan kerajinan, kejuruan, dan keterampilan soft seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Program-program ini dirancang untuk mencakup spektrum luas kebutuhan anggota komunitas. Mulai dari pemula hingga tingkat lanjutan, BLKK menyediakan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan tujuan karier mereka.

Namun, memberikan pelatihan saja tidak cukup. Penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKK efektif dalam mencapai tujuan pengembangan kompetensi. Evaluasi efektivitas pelatihan menjadi alat yang sangat penting dalam mengukur dampak pelatihan tersebut. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap materi pelatihan, metode pengajaran, kompetensi, kepuasan peserta, dan dampak nyata pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan peserta.

Di Kabupaten Gowa, seperti di banyak tempat lainnya, balai latihan kerja komunitas (BLKK) memegang peran kunci dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi dan peningkatan keterampilan di antara anggota komunitas. Namun, sementara upaya pelatihan mungkin dilakukan dengan baik, tantangan nyata muncul dalam memastikan efektivitasnya dan dampak yang sebenarnya terhadap peserta dan komunitas secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi BLKK di Kabupaten Gowa adalah kecukupan sumber daya. Terkadang, keterbatasan anggaran dan fasilitas dapat membatasi kemampuan BLKK untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh peserta dan tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Selain itu, tantangan dalam hal evaluasi efektivitas pelatihan juga menjadi perhatian. Sementara BLKK mungkin menyelenggarakan berbagai program pelatihan, penting untuk memiliki mekanisme evaluasi yang kuat untuk mengukur dampaknya. Evaluasi yang kurang terstruktur atau kurang komprehensif dapat menghambat kemampuan BLKK untuk memahami sejauh mana pelatihan telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta, serta dampaknya pada peningkatan kesejahteraan komunitas secara keseluruhan. Ketidakmampuan untuk secara efektif mengevaluasi pelatihan juga dapat mempengaruhi motivasi peserta. Jika peserta tidak melihat hasil konkret dari partisipasi mereka dalam pelatihan, motivasi mereka untuk terlibat dalam program-program yang ditawarkan oleh BLKK dapat menurun. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan dan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

Terakhir, kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada hasil sangat penting dalam mengatasi tantangan ini. BLKK membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengidentifikasi kebutuhan komunitas, merencanakan dan menyelenggarakan program pelatihan yang relevan, dan mengimplementasikan proses evaluasi yang efektif. Tanpa kepemimpinan yang kuat, tantangan dalam hal kompetensi, pelatihan, motivasi, dan evaluasi efektivitas pelatihan dapat menjadi lebih sulit untuk diatasi.

Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, BLKK di Kabupaten Gowa dapat memainkan peran yang lebih efektif dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan keterampilan di antara anggota komunitas, serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Berdasarkan data awal Balai Latihan Kerja Komunitas yang ada di Kabupaten Gowa Balai Latihan Kerja Ponpes Hidayatullah Gowa dan Balai Latihan Kerja Ponpes Nurfadhillah Gowa masih belum menunjukkan peningkatan Pelatihan yang baik atau predikat belum memuaskan yang menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja Komunitas di Kabupaten Gowa belum menunjukkan peningkatan yang memuaskan dalam pelatihan membawa beberapa permasalahan yang perlu dipahami lebih lanjut.

Perlu dipahami penyebab secara spesifik mengapa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Komunitas tidak mencapai standar yang diharapkan. Mungkin ada kekurangan dalam desain kurikulum, kurangnya kualitas instruktur atau fasilitas pelatihan yang tidak memadai. Identifikasi akar penyebabnya akan membantu dalam merumuskan strategi perbaikan yang efektif. masalah dapat terkait dengan ketersediaan sumber daya yang memadai. Jika BLK Komunitas menghadapi keterbatasan anggaran atau fasilitas, hal ini dapat memengaruhi kualitas dan cakupan pelatihan yang mereka tawarkan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa BLK Komunitas memiliki dukungan yang cukup dari pemerintah daerah atau lembaga lainnya untuk menyediakan pelatihan yang berkualitas.

Selain itu, evaluasi yang menunjukkan kurangnya peningkatan pelatihan juga dapat mengindikasikan kurangnya motivasi atau keterlibatan peserta. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya kesadaran tentang manfaat pelatihan, kurangnya dukungan atau dorongan dari lingkungan sekitar, atau kurangnya pengakuan atas hasil pelatihan yang dicapai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta dalam program pelatihan. Selanjutnya, perlu dievaluasi juga peran kepemimpinan dalam BLK Komunitas. Kepemimpinan yang efektif akan memainkan peran kunci dalam merumuskan visi yang jelas, memastikan sumber daya yang memadai, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Jika kepemimpinan tidak mampu memenuhi tuntutan ini, hal ini dapat memengaruhi keseluruhan efektivitas BLK Komunitas.

Dengan memahami permasalahan ini, BLK Komunitas di Kabupaten Gowa dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan mereka, sehingga dapat

memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggota komunitas dan memenuhi harapan dari penilaian Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar.

Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti urgensi untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas di Kabupaten Gowa, khususnya di BLKK Komunitas Ponpes Hidayatullah Gowa dan BLKK Komunitas Ponpes Nurfadilah Gowa.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan studi kasus pada dua Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, yaitu Ponpes Hidayatullah Gowa dan Ponpes Nurfadilah Gowa, untuk mengukur optimalisasi manajemen SDM melalui efektivitas pelatihan. Populasi penelitian adalah peserta pelatihan dari kedua BLK, dengan sampel yang diambil secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SmartPLS. Penelitian ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2023/2024, mulai tanggal 5 Mei hingga 5 Juli 2024. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan regresi linier sederhana juga digunakan untuk menguji data. Prosedur penelitian terdiri dari tahap persiapan (observasi dan izin), pelaksanaan (penyebaran angket), dan tahap akhir (pengolahan data dan penarikan kesimpulan).

HASIL

Hasil uji *path analysis*

Penelitian ini menggunakan *path analysis* untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan X1, X2, melalui Y terhadap Z sebagai variabel dependen. Hasil regresi seperti yang ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Penelitian ini menggunakan *path analysis* untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan X1, X2, melalui Y terhadap Z sebagai variabel dependen. Hasil regresi seperti yang ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Jalur I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.309	.945		7.732	.000
Kepemimpinan	.342	.081	.393	4.237	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : SPSS 2024

Berdasarkan table output SPSS, asil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = X1 + e1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,393 + e1$$

Artinya :

Nilai kofisien regresi variabel Kepemimpinan bernilai + sebesar **0,393**, jika variabel Kepemimpinan meningkat maka variabel Motivasi juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Tabel 2
Hasil Pengujian Jalur II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.597	.991		4.639	.000
Pelatihan	.588	.087	.565	6.786	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : SPSS 2024

Berdasarkan table output SPSS, asil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = X_2 + e_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,565 + e_2$$

Artinya :

Nilai kofisien regresi variabel Pelatihan bernilai + sebesar **0,565**, jika variabel Pelatihat meningkat maka variabel Motivasi juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Tabel 3
Hasil Pengujian Jalur III
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.669		1.117	.267
	Kepemimpinan	.017	.070	.021	3.248	.005
	Pelatihan	.670	.094	.667	7.161	.000
	Motivasi	.293	.061	.303	4.774	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : SPSS 2024

Berdasarkan table output SPSS, asil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Z = X_1 + X_2 + Y + e_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Z = 0,021 + 0,667 + 0,303 + e_3$$

Artinya :

1. Nilai kofisien regresi variabel Kepemimpinan bernilai + sebesar 0,021, jika variabel Kepemimpinan meningkat maka variabel Kompetensi akan meningkat, begitupun sebaliknya.
2. Nilai kofisien regresi variabel Pelatihan bernilai + sebesar 0,667, jika variable Pelatihan meningkat maka variabel Kompetensi juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
3. Nilai kofisien regresi variabel Motivasi bernilai + sebesar 0,303, jika variable Motivasi meningkat maka variabel Kompetensi juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis menggunakan *path analysis*

a. Pengujian Hipotesis Satu

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel Kepemimpinan dengan Motivasi nilai t hitung 4.237, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

b. Pengujian Hipotesis Dua

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel Pelatihan dengan Motivasi nilai t hitung 6.786, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

c. Pengujian Hipotesis Tiga

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel Kepemimpinan dengan Kompetensi nilai t hitung 3.248 sedang t table 1.661, nilai p value $0.005 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

d. Pengujian Hipotesis Empat

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel Pelatihan dengan Kompetensi nilai t hitung 7.161, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

e. Pengujian Hipotesis Lima

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel Motivasi dengan Kompetensi nilai t hitung 4.774 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

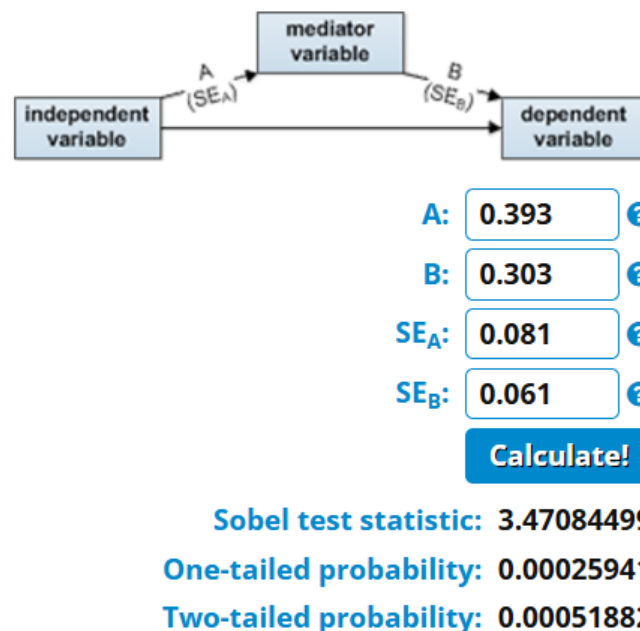
Hipotesis menggunakan Uji Sobel Test (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Total

No	Variabel	Standardized Coefficient	Std. Error
1	Kepemimpinan terhadap Motivasi	0,393	0,081
2	Motivasi terhadap Kompetensi	0,303	0,061
3	Kepemimpinan terhadap Kompetensi melalui Motivasi	$0,393 \times 0,303 = 0,119$	-
4	Pelatihan terhadap Motivasi	0,565	0,087
5	Pelatihan terhadap Kompetensi melalui Motivasi	$0,565 \times 0,303 = 0,171$	-

a. Pengujian Hipotesis Enam

Pengujian hipotesis Empat terhadap pengaruh tidak langsung antar variabel Kepemimpinan dengan Kompetensi melalui variabel Motivasi, maka dapat dilakukan dengan perhitungan rumus sobel test. Dalam teknik analisis jalur, maka sobel test diperlukan untuk menguji hipotesis enam yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara Sobel Test dilakukan dengan bantuan kalkulator sobel test online yang hasilnya sebagai berikut :



Gambar 1

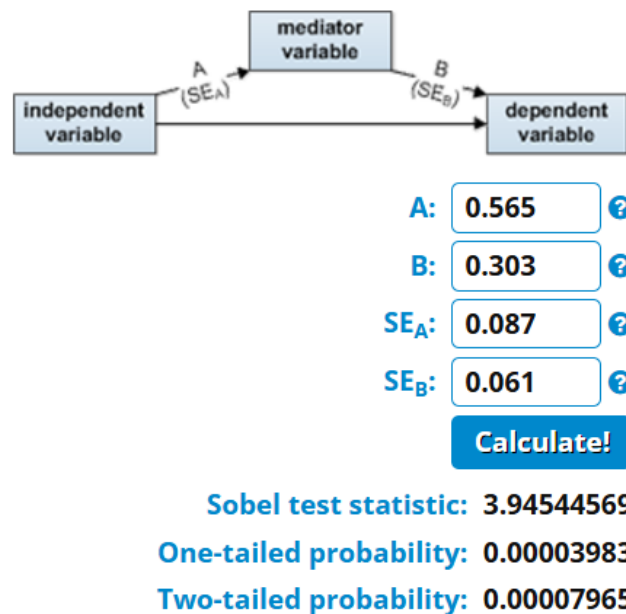
Sobel Test $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z$

Dari gambar 4.1 maka diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kompetensi (Z) melalui Motivasi (Y) adalah sebesar 3.471 pada signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni $3.471 >$

1.661 Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kompetensi melalui Motivasi.

b. Pengujian Hipotesis Tujuh

Pengujian hipotesis Tujuh terhadap pengaruh tidak langsung antar variabel Pelatihan dengan Kompetensi melalui variabel Motivasi, maka dapat dilakukan dengan perhitungan rumus sobel test. Dalam teknik analisis jalur, maka sobel test diperlukan untuk menguji hipotesis tujuh yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara Sobel Test dilakukan dengan bantuan kalkulator sobel test online yang hasilnya sebagai berikut :



Gambar 2
Sobel Test $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$

Dari gambar 4.2 maka diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kompetensi (Z) melalui Motivasi (Y) adalah sebesar 3.945 pada signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni $3.945 > 1.661$ Maka dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi melalui Motivasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Di BLK Komunitas Terhadap Motivasi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian SPSS, diketahui variabel Pelatihan dengan Motivasi nilai t hitung 6.786, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena berperan langsung dalam menentukan arah, tujuan, dan strategi organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi anggota timnya. Salah satu aspek utama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi, yang mengacu pada dorongan internal dan eksternal individu untuk mencapai tujuan tertentu, sering kali berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu lingkungan kerja (Iswahyudi, et al. 2023).

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan apresiasi yang tulus terhadap hasil kerja bawahan dapat meningkatkan motivasi mereka. Misalnya, kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada visi dan inspirasi, sering kali mampu mendorong karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka. Pemimpin transformasional cenderung memberikan perhatian pada kebutuhan pengembangan individu, memotivasi mereka dengan penghargaan intrinsik seperti pengakuan dan rasa pencapaian (Hutahaeen 2021).

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan bawahan dapat menurunkan motivasi kerja. Pemimpin yang terlalu fokus pada kontrol tanpa memberikan kesempatan untuk berinovasi atau berkontribusi secara kreatif bisa memicu rasa jenuh dan demotivasi di antara anggota tim. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan empatik menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi motivasi (Iskandar 2023).

Kepemimpinan juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif. Dengan memberikan contoh yang baik, seorang pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, saling percaya, dan penghargaan. Budaya ini pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan motivasi sangat erat, di mana pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka (Khoirotunnisa and Pujiyanto 2024).

Hal yang sejalan Elvino (2017) menunjukkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat.

Peneliti memandang bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi anggota untuk bekerja lebih giat, dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin yang komunikatif, apresiatif, dan mampu memahami kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi melalui pendekatan yang personal dan inspiratif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan bawahan cenderung menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang adaptif dan empatik dalam membangun motivasi kerja, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Motivasi Peserta Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Pelatihan dengan Motivasi nilai t hitung 6.786, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

Pelatihan adalah salah satu upaya strategis organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan individu dalam bekerja. Selain berfungsi sebagai alat pengembangan kemampuan, pelatihan juga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan melalui program pelatihan, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi (Sebayang and Rajagukguk 2019).

Salah satu alasan pelatihan dapat meningkatkan motivasi adalah karena pelatihan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan. Melalui pelatihan, karyawan merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, karena mereka dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Rasa percaya diri ini, pada gilirannya, memunculkan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan (Rachmad, et al. 2009).

Pelatihan juga menunjukkan bahwa organisasi menghargai dan berinvestasi pada pengembangan individu. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai oleh organisasi, mereka akan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar. Hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan menjaga komitmen terhadap organisasi. Misalnya, pelatihan yang berorientasi pada pengembangan karier dapat mendorong karyawan untuk memiliki ambisi yang lebih besar dalam mencapai jenjang karier yang lebih tinggi (Febrianty and Muhammad 2023).

Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan motivasi sangat bergantung pada relevansi dan kualitas pelatihan itu sendiri. Jika pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau disampaikan dengan metode yang tidak menarik, dampaknya terhadap motivasi bisa minimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan strategis Perusahaan (Ramadhana and Sudrajat 2020).

Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan tetapi juga menjadi salah satu cara efektif untuk memotivasi mereka. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang

relevan merasa lebih dihargai, percaya diri, dan termotivasi untuk berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi (Angriani, Nur and Asraf 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Azi Khoirurrahman (2022) Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,789, nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 13.230.

Pandangan peneliti bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat motivasi individu di dalam organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memberikan keterampilan dan pengetahuan baru, tetapi juga menciptakan rasa percaya diri dan kepuasan kerja bagi peserta. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan mereka melalui pelatihan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan memberikan peluang bagi individu untuk mengembangkan potensi mereka, yang pada akhirnya memicu semangat dan komitmen yang lebih besar. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi efektif untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Di BLK Komunitas Terhadap Kompetensi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Kepemimpinan dengan Kompetensi nilai t hitung 3.248 sedang t table 1.661, nilai p value $0.005 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun dan meningkatkan kompetensi individu maupun tim di dalam organisasi. Kompetensi, yang mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif, dapat berkembang secara signifikan di bawah kepemimpinan yang tepat. Pemimpin yang baik tidak hanya bertugas untuk memandu tim menuju pencapaian tujuan, tetapi juga bertindak sebagai fasilitator pengembangan kompetensi anggotanya (Septiana, et al. 2023).

Gaya kepemimpinan yang partisipatif atau transformasional, misalnya, sangat berpengaruh dalam mendorong pengembangan kompetensi. Pemimpin yang transformasional memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan dukungan kepada bawahannya untuk terus belajar dan beradaptasi. Dengan memberikan tantangan-tantangan baru, pelatihan, dan mentoring, pemimpin ini mendorong bawahan untuk keluar dari zona nyaman dan mengasah keterampilan baru. Proses ini berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi individu (Armiyanti, et al. 2023).

Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat pengembangan kompetensi. Pemimpin yang terlalu otoriter atau kurang memberikan arahan yang jelas sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dalam kondisi seperti ini, karyawan merasa tertekan atau tidak termotivasi untuk mengembangkan kemampuan mereka. Kurangnya dukungan juga dapat membuat kompetensi individu stagnan, karena karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk belajar atau mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan mereka (Karmila, Khasanah and Kusumasari 2024).

Selain itu, kepemimpinan yang baik juga menciptakan budaya belajar di dalam organisasi. Pemimpin yang mendorong kolaborasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menghargai inovasi membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kompetensi. Budaya belajar ini memungkinkan setiap individu untuk berbagi pengetahuan, mencoba solusi kreatif, dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Edward and Frinaldi 2024).

Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan kesempatan untuk berkembang tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Hal yang sejalan dengan penelitian Adiyani Soleman (2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajer terhadap kompetensi karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Pandangan peneliti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi individu dalam organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan diri. Melalui bimbingan, arahan yang jelas, serta pemberian umpan balik yang konstruktif, seorang pemimpin dapat mendorong

bawahan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepemimpinan transformasional, cenderung memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan untuk terus mengasah kompetensi mereka. Peneliti juga melihat bahwa kepemimpinan tidak hanya memengaruhi kompetensi secara individu, tetapi juga membangun budaya belajar di dalam tim yang memperkuat kompetensi kolektif organisasi. Oleh karena itu, peneliti menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan peluang, memberikan dukungan, dan menjadi teladan dalam proses pengembangan kompetensi bawahan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Pelatihan dengan Kompetensi nilai t hitung 7.161, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kompetensi individu di dalam organisasi. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tidak hanya bergantung pada pengalaman kerja, tetapi juga pada upaya pengembangan melalui pelatihan yang terstruktur. Ketika pelatihan dirancang dengan baik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, hasilnya dapat secara langsung meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan (Ataunur and Ariyanto 2016).

Pelatihan membantu individu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Misalnya, pelatihan berbasis teknologi memberikan pemahaman tentang alat dan perangkat lunak terbaru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sangat penting di era modern di mana perubahan teknologi dan metode kerja berkembang dengan cepat. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengadopsi pendekatan baru yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Alimuddin, et al. 2023).

Selain meningkatkan kompetensi teknis, pelatihan juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi non-teknis, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Pelatihan soft skills ini membantu karyawan dalam bekerja sama dengan tim, menghadapi tantangan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kompetensi-kompetensi ini sangat diperlukan untuk memastikan kinerja yang berkelanjutan dalam jangka Panjang (Kamaluddin and Suwardin 2024).

Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sangat bergantung pada desain dan pelaksanaannya. Pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau dilakukan tanpa evaluasi yang memadai dapat menghasilkan manfaat yang minim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan sebelum menyusun program pelatihan, memastikan bahwa materi yang diberikan benar-benar relevan dan aplikatif.

Secara keseluruhan, pelatihan merupakan investasi yang sangat penting bagi pengembangan kompetensi individu dan organisasi. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas, organisasi dapat memberdayakan karyawannya untuk bekerja lebih produktif, inovatif, dan kompeten, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan daya saing organisasi di pasar.

Hal yang sejalan Okky Sandy (2018) bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan (Z) dengan koefisien beta sebesar 0,651 dengan nilai probabilitas 0,000.

Peneliti berpendapat bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi individu dalam organisasi. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga mampu memperbaiki kualitas kerja mereka dengan penerapan yang lebih efektif. Peneliti melihat bahwa pelatihan yang dirancang secara relevan dan aplikatif sesuai kebutuhan pekerjaan akan memberikan dampak langsung pada peningkatan kompetensi. Selain itu, pelatihan menciptakan kesempatan untuk membangun sikap profesional, kolaboratif, dan inovatif, yang menjadi bagian dari kompetensi non-teknis. Oleh karena itu, peneliti menekankan pentingnya evaluasi kebutuhan pelatihan dan metode penyampaian yang tepat agar manfaat pelatihan terhadap kompetensi dapat dioptimalkan secara maksimal.

Pengaruh Motivasi Peserta Terhadap Kompetensi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Motivasi dengan Kompetensi nilai t hitung 4.774 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikansi Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

Motivasi peserta merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan pengembangan kompetensi individu. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif, sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi seseorang dalam belajar dan mengembangkan diri. Peserta yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif, fokus, dan terlibat dalam proses pembelajaran atau pelatihan, sehingga mampu meningkatkan kompetensinya secara lebih optimal (Pianda 2018).

Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, rasa ingin tahu, dan kepuasan pribadi, sangat berperan dalam mendorong individu untuk belajar dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari. Sebagai contoh, peserta yang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja akan lebih antusias mengikuti pelatihan dan berusaha memahami materi yang diberikan. Motivasi ini membantu peserta untuk tetap berkomitmen meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan selama proses pembelajaran (Saptono 2016).

Sebaliknya, peserta dengan motivasi rendah cenderung kurang aktif dalam proses pengembangan kompetensi. Mereka mungkin hadir secara fisik dalam program pelatihan atau pendidikan, tetapi kurang terlibat secara mental dan emosional. Akibatnya, hasil pembelajaran mereka menjadi tidak maksimal, dan kompetensi yang seharusnya meningkat tidak tercapai secara signifikan. Dalam konteks ini, peran motivasi sangat terlihat sebagai pendorong utama keberhasilan pembelajaran.

Motivasi juga memengaruhi cara peserta memanfaatkan peluang pengembangan kompetensi di luar program formal, seperti pelatihan on-the-job atau belajar mandiri. Peserta yang termotivasi akan lebih proaktif mencari sumber daya tambahan, seperti membaca buku, mengikuti seminar, atau berdiskusi dengan rekan kerja. Perilaku ini mempercepat proses peningkatan kompetensi mereka (Ramadhani, et al. 2023).

Oleh karena itu, penting bagi penyelenggara pelatihan atau program pembelajaran untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi peserta. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, umpan balik positif, serta menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas dan relevan dengan kebutuhan peserta. Dengan kombinasi motivasi yang tinggi dan dukungan yang tepat, pengembangan kompetensi dapat berlangsung lebih efektif dan berdampak signifikan bagi individu maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan Luluk Elyana (2021) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dosen. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dan dilakukan oleh seorang dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi tidak dimediasi kompetensi yang dimiliki oleh dosen. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dari atasan akan sangat memberikan warna atau pengaruh kuat terhadap kinerjanya berupa pelaksanaan proses pembelajaran.

Pandangan peneliti Peneliti memandang bahwa motivasi peserta memiliki peran kunci dalam menentukan keberhasilan pengembangan kompetensi individu. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong peserta untuk lebih aktif, fokus, dan bersemangat dalam proses pembelajaran atau pelatihan. Peserta yang termotivasi cenderung memanfaatkan peluang pengembangan dengan optimal, sehingga mampu menyerap pengetahuan dan keterampilan yang diberikan secara lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menghambat proses penguasaan kompetensi karena peserta kurang terlibat secara mental maupun emosional. Oleh karena itu, peneliti menekankan pentingnya menciptakan program pelatihan yang tidak hanya relevan, tetapi juga mampu memotivasi peserta, melalui metode yang interaktif, materi yang aplikatif, serta dukungan yang memadai, agar hasilnya dapat maksimal dalam meningkatkan kompetensi.

Pengaruh Kepemimpinan Peserta Terhadap Kompetensi melalui Motivasi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil sobel test untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kompetensi (Z) melalui Motivasi (Y) adalah sebesar 3.471 pada signifikansi 0,000. Hal ini

menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni $3.471 > 1.661$ Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kompetensi melalui Motivasi.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, terutama di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK Komunitas) Pondok Pesantren (Ponpes) Gowa. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan kepada siswa, sehingga meningkatkan motivasi mereka dalam mengikuti pelatihan. Gaya kepemimpinan yang visioner dan partisipatif seringkali menjadi kunci dalam memaksimalkan potensi peserta didik di BLK Komunitas.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kompetensi siswa. Dengan adanya dorongan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, siswa lebih terdorong untuk mengikuti pelatihan dengan semangat dan berusaha memahami keterampilan yang diajarkan. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana yang mendukung, seperti memberikan penghargaan atas prestasi dan menciptakan komunikasi yang terbuka, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi siswa.

Interaksi antara kepemimpinan dan motivasi berdampak langsung pada kompetensi siswa. Pemimpin yang mampu menetapkan visi yang jelas dan memberikan dukungan strategis akan membantu siswa mengatasi tantangan yang dihadapi selama proses pelatihan. Dengan demikian, siswa dapat lebih mudah mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Pada akhirnya, pengaruh kepemimpinan yang baik tidak hanya membantu meningkatkan motivasi siswa tetapi juga menciptakan lulusan BLK Komunitas yang kompeten, mandiri, dan siap bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di BLK Komunitas Ponpes Gowa untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif agar dapat memberikan dampak positif jangka panjang bagi siswa.

Pengaruh Pelatihan Peserta Terhadap Kompetensi melalui Motivasi Pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hasil *sobel test* untuk variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kompetensi (Z) melalui Motivasi (Y) adalah sebesar 3.945 pada signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni $3.945 > 1.661$ Maka dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi melalui Motivasi.

Pelatihan yang efektif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kompetensi siswa di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK Komunitas) Pondok Pesantren (Ponpes) Gowa. Pelatihan yang dirancang dengan metode yang tepat dan materi yang relevan dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Program pelatihan yang komprehensif melibatkan pembelajaran teori, praktik langsung, serta evaluasi untuk memastikan siswa benar-benar memahami materi yang diajarkan.

Motivasi memainkan peran penting sebagai penghubung antara pelatihan dan peningkatan kompetensi siswa. Siswa yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan dan berupaya memahami serta menguasai keterampilan baru. Pelatihan yang memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan relevan dengan minat siswa akan meningkatkan motivasi mereka untuk belajar. Selain itu, pelatihan yang dilengkapi dengan dukungan moral dan penghargaan dapat memperkuat semangat siswa untuk mencapai hasil terbaik.

Keterkaitan antara pelatihan, motivasi, dan kompetensi siswa terlihat dari bagaimana pelatihan yang efektif mampu merangsang motivasi belajar, yang pada gilirannya mendorong siswa untuk mengembangkan kompetensinya. Ketika siswa merasa termotivasi untuk belajar, mereka cenderung memiliki komitmen lebih besar dalam mengikuti setiap tahap pelatihan, menyerap materi dengan baik, dan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa hasil SPSS variabel Kepemimpinan dengan Motivasi nilai t hitung 4.237, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi, variabel Pelatihan dengan Motivasi nilai t hitung 6.786, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Motivasi, variabel Kepemimpinan

dengan Kompetensi nilai t hitung 3.248 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kompetensi, variabel Pelatihan dengan Kompetensi nilai t hitung 7.161, sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kompetensi, dan variabel Motivasi dengan Kompetensi nilai t hitung 4.774 sedang t table 1.661, nilai p value $0.000 < \alpha 0.05$, hal ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikansi Kompetensi pada Balai Latihan Kerja Komunitas PONPES Gowa.

REFERENSI

- Afriyani, F., L. D. Hasan, A. Rokhmat, Y. Wahyudin, dan N. Syarweny. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Alimuddin, A., J. N. S. Juntak, R. A. E. Jusnita, I. Murniawaty, dan H. Y. Wono. 2023. "Teknologi dalam pendidikan: Membantu siswa beradaptasi dengan revolusi industri 4.0." *Journal on Education*, 5(4) 11777-11790.
- Andriani, A. D., A. Mulyana, I. G. D. Widarnandana, A. Armunanto, I. Sumiati, L. Susanti, dan I. C. Dewi. 2022. *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Tohar Media.
- Angriani, L., M. Nur, dan A. Asraf. 2024. "Pengaruh Pelatihan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara." *YUME: Journal of Management*, 7(3) 1273-1287.
- Armiyanti, A., T. Sutrisna, L. Yulianti, N. R. Lova, dan E. Komara. 2023. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan." *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2) 1061-1070.
- Armstrong, M. 2006. *Strategic Human Resource Management a Guide to Action*. 3rd edition; London: Kogan Page.
- Ataunur, I., dan E. Ariyanto. 2016. "Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah bisnis*, 16(2).
- Bairizki, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Bashori, B. 2020. "Konsep kepemimpinan abad 21 dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi islam." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Bormasa, M. F. 2022. *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Bratton, J., dan J. Gold. 2017. *Human Resource Management: Theory and Practice (6th ed.)*. Macmillan Higher Education.
- Cahyadi, N., S. Joko Sabtohadhi, S. A. Alkadrie, S. P. Megawati, dan A. S. Y. Lay. 2023. *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson.
- Edward, A. V., dan A. Frinaldi. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik." *Polyscopia*, 1(3) 62-68.
- Edward, A. V., dan A. Frinaldi. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik." *Polyscopia*, 1(3) 62-68.
- Fandika, H., A. Andriyansah, dan F. R. Syamsuddin. 2024. "Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja." *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2) 491-498.
- Febrianty, S. E., dan S. Muhammad. 2023. *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi. II; Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Iskandar, M. R. 2023. "Kajian tentang Peran Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi." *Economics and Digital Business Review*, 4(2) 451-463.
- Iswahyudi, M. S., M. Munizu, A. Mukhtar, S. Badruddin, L. Suryani, R. Kustanti, dan R. P. Kelana. 2023. *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kamaluddin, L. A., dan S. Suwardin. 2024. "Dampak Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi: Analisis Lintas Industri." *Economics and Digital Business Review*, 5(2) 799-810.

- Karmila, I., F. Khasanah, dan I. R. Kusumasari. 2024. "Teori Pengambilan Keputusan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 9(9) 31-40.
- Khoirotunnisa, S., dan W. E. Pujiyanto. 2024. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo ." *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1) 209-224.
- Lestari, E. R. 2019. *Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Martoyo, A, Susilawati, E, Kusumawardhani, N, A. M Dawis, N Novalia, Y Fransisca, dan Q. Nurlaila. 2022. *Manajemen Bisnis*. Tohar Media.
- Muktamar, A., D. Hertina, R. Ratnaningsih, S. Syaepudin, H. Syahputra, T. I. Hendriana, dan T. D. Nursanti. 2023. *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CET IV; Press Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University.
- Parinsi, W. K., dan D. A. L. Musa. 2023. "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2) 1385-1393.
- Pianda, D. 2018. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pradana, R. A., D. Pitaloka, I. L. Rukmana, dan A. Gunawan. 2023. "Manajemen sumber daya manusia Berbasis digital: Keterampilan dan Peran di era digital." *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09) 1806-1817.
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., I. Kertati, T. C. Wijayanti, M. M. Zakiah, E. K. Purwaningrum, dan R. Ginanjar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhana, M. R., dan R. H. Sudrajat. 2020. "Pelatihan Komunikasi Efektif dalam meningkatkan Pelayanan Prima di Instansi Pemerintahan Provinsi Jawa Barat." *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4) 693-700.
- Ramadhani, M. A., Z. Setiawan, N. Fadhilah, A. K. Adisaputra, D. N. Sabarwan, A. K. Maranjaya, dan M. R. Tawil. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saptono, Y. J. 2016. "Motivasi dan keberhasilan belajar siswa." *REGULA FIDEI: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1) 181-204.
- Sebayang, S., dan T. Rajagukguk. 2019. "Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sd dan smp swasta budi murni 3 medan." *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2) 105-114.
- Septiana, S., R. N. Wicaksono, A. W. Saputri, N. A. Fawwazillah, dan M. I. Anshori. 2023. "Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang." *Student Research Journal*, 1(5) 446-466.
- Sinambela, L. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.