



Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang selatan

Siti Nur Chafidoh^{1*}, Bachtiar Arifudin Husain²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: st.nurchafidoh@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024
Disetujui : September 2024
Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Competency, Training,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and training on employee performance partially and simultaneously at the Pondok Aren District Office, the method used is quantitative method with data collection method through questionnaire. The population of the study was 50 employees, the sampling technique used saturated samples. Data processing includes instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and F test. The results of the linear regression equation $Y = 19.758 + 0.084 X1 + 0.452 X2$ show a positive correlation between competence (X1) and training (X2) on employee performance (Y). The correlation coefficient value which reaches 0.471 means that the competency variable has a moderate level of relationship, the correlation coefficient value which reaches 0.632 means that the competency variable has a strong level of relationship. Based on the coefficient of determination test, it shows that competence and training contribute to employee performance by 40.0%, while 60.0% are other factors not examined. The value of Fcount (16.131) > Ftabel (3.19) shows that H03 is rejected Ha3 is accepted, and the t test results for the competency variable tcount 3.694 > t table 1.678, for the training variable tcount 5.652 > t table 1.678. So it can be interpreted that there is a significant influence between competence (X1) and training (X2) on employee performance (Y) Pondok Aren District Office.

Kata Kunci:

Kompetensi, Pelatihan,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Kantor Kecamatan Pondok Aren, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dari penelitian adalah 50 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil dari persamaan regresi linier $Y = 19,758 + 0,084 X1 + 0,452 X2$ menunjukkan korelasi positif antara kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi yang mencapai 0,471 artinya variabel kompetensi memiliki tingkat hubungan yang sedang, nilai koefisien korelasi yang mencapai 0,632 artinya variabel pelatihan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 40,0%, sedangkan 60,0% adalah faktor lain yang tidak diteliti. Nilai Fhitung (16,131) > Ftabel (3,19) hal ini menunjukkan H03 ditolak Ha3 diterima, dan hasil uji t untuk variabel kompetensi thitung 3,694 > ttabel 1,678, untuk variabel pelatihan thitung 5,652 > ttabel 1,678. Sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pondok Aren.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja disebuah organisasi sebagai penggerak agar organisasi mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kemajuan sebuah organisasi, seiring dengan perkembangan zaman dalam konteks kecamatan atau instansi pemerintahan sumber daya manusia mulai berubah. Mereka harus beradaptasi dengan perubahan aturan pemerintah, tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, serta penyesuaian teknologi untuk meningkatkan efisien dan efektivitas dalam layanan publik.

Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks merujuk pada meningkatnya harapan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik, masyarakat kini memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terkait efisiensi dan kemudahan layanan yang disediakan oleh pemerintah. Dalam hal ini kompetensi sangat penting dalam pelayanan masyarakat karena memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai untuk memberikan layanan yang berkualitas.

Pemahaman yang kurang mendalam mengenai tugas dapat menyebabkan pegawai kurang produktif dan ketidaktahuan bagaimana dalam menjalankan tugas dengan benar. pemahaman terhadap tugas sangat penting karena memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pelatihan bagi instansi pemerintahan sangat penting karena memungkinkan pegawai meningkatkan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi dalam mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan/organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja pegawai. Kinerja yang optimal merupakan kunci utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi yang telah ditetapkan. Dengan begitu organisasi mengadakan evaluasi penilaian kinerja para pegawai agar menumbuhkan kualitas kerja yang baik. Sesuai dengan uraian yang telah dipaparkan, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren masih belum sesuai dengan target, untuk itu diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai agar dapat mencapai target yang optimal. Seperti meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas.

Kompetensi sangat penting dalam organisasi hal ini ditujukan untuk melihat seberapa jauh kinerja pegawai. Kompetensi adalah kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, pemahaman, keahlian atau *skill*, sikap, dan minat dalam mengimplementasikan agar berhasil dalam menjalankan tugas dengan baik sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kompetensi mempunyai peran penting dalam dunia kerja karena kompetensi memiliki pengaruh berbanding lurus dengan dengan perkembangan organisasi. Kapasitas yang unggul menunjang perolehan yang maksimal pula pada perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi dapat mewujudkan tujuan utamanya. Hal tersebut diperkuat oleh Putra & Samsir, (2020) bahwa pemahaman yang baik akan kompetensi yang memadai dari seseorang pegawai akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam hal ini akan menimbulkan kinerja yang baik.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, maka perlu adanya pelatihan sebagai landasan dasar bagi pegawai. pelatihan merupakan sebuah proses agar sumber daya manusia (SDM) yang ada disebuah organisasi dapat berkualitas dalam melaksanakan tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Selain kompetensi, pelatihan menjadi faktor penunjang dalam mencapai target dalam meningkatkan performa kerja, pelatihan dibutuhkan juga untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan pegawai.

Pelatihan kepemimpinan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan hal ini ditujukan agar pegawai mampu menunjukkan potensi dalam hal pengelolaan. pelatihan jabatan dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah berpengalaman, tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas jabatan. pelatihan pengembangan keterampilan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menjalankan tugas. sedangkan pelatihan pengembangan komputer bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis menggunakan komputer, tujuan utama pelatihan tersebut adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan perangkat lunak, sistem operasi, dan aplikasi yang relevan dengan tugas pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Kantor Kecamatan Pondok Aren.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

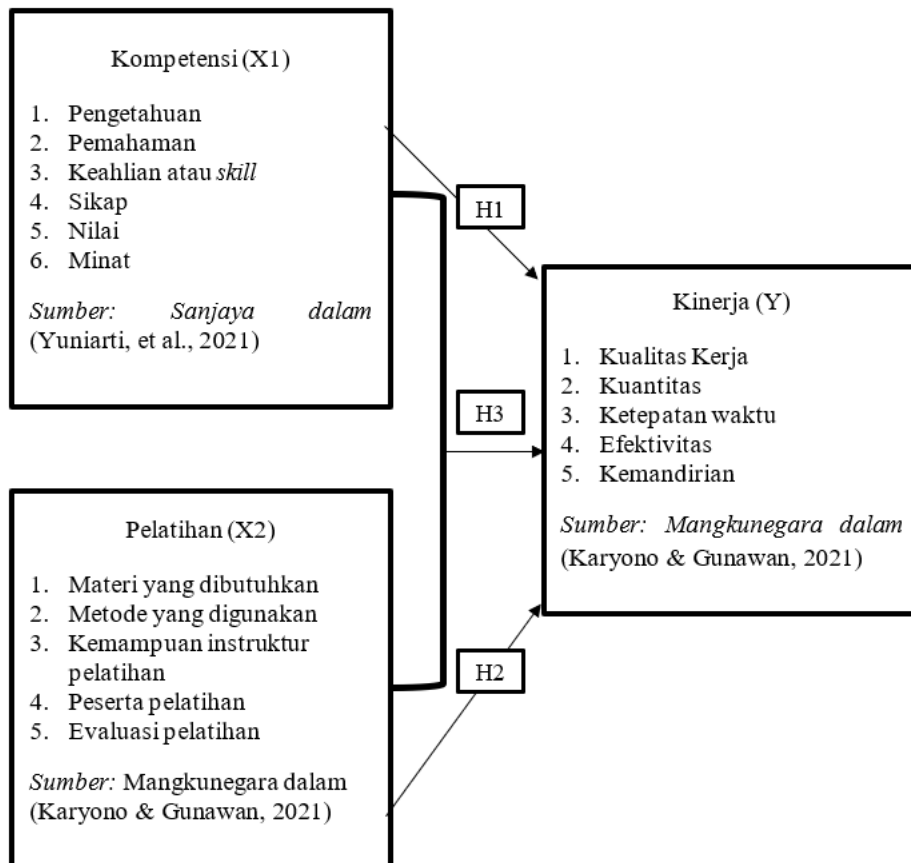
Kompetensi menurut (Yuniarti, et al., 2021) secara umum kompetensi merupakan seperangkat keahlian individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu berdasarkan jabatannya. Menurut Wibowo dalam (Rindengan et al., 2022) kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam (Rindengan et al., 2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Mathis dalam (Sabrina, 2021), Latihan adalah proses dimana orang mencapai keahlian tertentu untuk melaksanakan tujuan organisasi. Pada tahap tertentu, Latihan menawarkan pengetahuan dan keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pengertian pelatihan menurut (Chaerudin, 2019) pelatihan (*training*) sebuah proses dimana pegawai memperoleh kemampuan menjalankan aktivitas untuk membantu pencapaian individu dan organisasional. Proses program pelatihan yang baik adalah melaksanakan edukasi dan praktik terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dianggap paling vital dan krusial untuk dilakukan oleh perusahaan dan pegawai.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam (Karyono & Gunawan, 2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela dalam (Karyono & Gunawan, 2021) menyampaikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau golongan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Edy Sutrisno dalam (Yuniarti, et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja pegawai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tercapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah perbandingan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan standar organisasi yang ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab telah berikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Cara mengumpulkan data melalui kuesioner dimana pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistik serta dilakukan pada penelitian dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Lokasi penelitian merupakan tempat atau lingkungan yang akan digunakan untuk melaksanakan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pondok Aren Jl. Graha Raya Bintaro No.1, Parigi Baru, Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15228. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan pondok aren sebanyak 50 orang. Dengan mengumpulkan data daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Pernyataan yang terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel X1 (Kompetensi) dan variabel X2 (pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,835	3,922		6,842	0,000
	Kompetensi (X1)	0,353	0,095	0,471	3,694	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Analisis regresi pada tabel menghasilkan persamaan regresi $Y = 26,835 + 0,353 X_1$. Persamaan ini menunjukkan sebagai berikut: Nilai konstanta 26,835 menunjukkan bahwa jika variabel nilai kompetensi (X1) tidak ada, maka hasil dari nilai kinerja pegawai (Y) adalah 0,353. Koefisien regresi 0,353 untuk variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi, dengan asumsi konstanta dan variabel lain tidak berubah, akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,353.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,885	3,621		5,768	0,000
	Pelatihan (X2)	0,510	0,090	0,632	5,652	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Analisis regresi pada tabel menghasilkan persamaan regresi $Y = 20,885 + 0,510 X_2$. Persamaan ini disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta 20,885 menunjukkan bahwa jika variabel nilai kompetensi (X1) tidak ada, maka hasil dari nilai kinerja pegawai (Y) adalah 0,510. Koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel kompetensi tidak berubah, maka setiap unit pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,510.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Independen (X) Terhadap Variabel Dependen (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,758	3,920		5,040	0,000
	Kompetensi (X1)	0,084	0,109	0,112	0,769	0,446
	Pelatihan (X2)	0,452	0,118	0,560	3,836	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Analisis regresi pada tabel menghasilkan persamaan regresi $Y = 19,758 + 0,084 X1 + 0,452 X2$. Persamaan ini menunjukkan hubungan antara variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan variabel kinerja pegawai (Y), dimana:

- Nilai konstanta 19,758 menunjukkan bahwa jika variabel nilai kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) tidak ada, maka hasil dari nilai kinerja pegawai (Y) adalah 19,758.
- Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel kompetensi tidak berubah, maka setiap unit pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,084.
- Koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel kompetensi tidak berubah, maka setiap unit pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,452.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Correlations			
		Kompetensi (X1)	Kinerja (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.471**
	Sig. (2-tailed)		0,001
	N	50	50
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Analisis menunjukkan nilai korelasi parsial antara variabel kompetensi (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,471 dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi, nilai 0,471 dikategorikan dalam rentang "0,400–0,599", yang menunjukkan tingkat hubungan "sedang" antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Correlations			
		Pelatihan (X2)	Kinerja (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah penulis (2024)

Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi parsial antara variabel pelatihan (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,632 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi, nilai 0,632 dikategorikan dalam rentang "0,600–0,799", yang menunjukkan tingkat hubungan "kuat" antara pelatihan dan kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	0,407	0,382	2,637
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Analisis menunjukkan nilai korelasi simultan antara variabel kompetensi (X1), variabel pelatihan (X2), dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638. Hal ini menunjukkan interpretasi nilai korelasi 0,638 dikategorikan dalam rentang "0,600–0,799", yang menunjukkan tingkat hubungan "kuat" antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	0,221	0,205	2,990
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan uji yang dilakukan pada tabel di atas, koefisien determinasinya adalah 0,221, yang berarti bahwa variabel komunikasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 22,1%. Faktor lain memengaruhi 77,9% dari total nilai, yaitu 100% - 22,1%.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	0,400	0,387	2,626
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan uji yang dilakukan pada tabel di atas, koefisien determinasinya adalah 0,400, yang berarti bahwa variabel komunikasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 40,0%. Faktor lain memengaruhi 60,0% dari total nilai, yaitu 100% - 40,0%.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	0,407	0,382	2,637
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Daa Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) bersama-sama berpengaruh sebesar 40,7% terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Menunjukkan adanya variabel lain yang belum dianalisis guna mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,3%. Dari 100% - 40,7% = 59,3%.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t Antara X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,835	3,922		6,842	0,000
	Kompetensi (X1)	0,353	0,095	0,471	3,694	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,694 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,678 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Selain itu, nilai signifikansi 0,001 jauh lebih kecil dari 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji t Antara X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,885	3,621		5,768	0,000
	Pelatihan (X2)	0,510	0,090	0,632	5,652	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} 5,652 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,678 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Selain itu, nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan 0,05. Temuan ini menunjukkan bukti yang sangat meyakinkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki hubungan atau terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)**Tabel 12. Hasil Uji F Antara X1 dan X2 Terhadap Y**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,325	2	112,162	16,131	.000 ^b
	Residual	326,795	47	6,953		
	Total	551,120	49			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompetensi (X1)						

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis statistik di atas, statistik menyatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan antara X1 dan X2 terhadap Y. Hal ini dapat dilihat dari tabel F dimana terdapat nilai $F_{hitung} 16,131 > F_{tabel} 3,20$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari semua itu, Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan model persamaan $Y = 26,835 + 0,353 X_1$, dimana keduanya memiliki hubungan positif antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Adanya hubungan tersebut diperkuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,471 dan signifikansi statistik sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Adapun nilai determinasi adalah 0,221 yang berarti bahwa 22,1% kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi, sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya adalah uji hipotesis bahwa terjadi pengaruh signifikan parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut disahkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,694 lebih besar daripada $t_{tabel} 1,678$, dimana signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren. Hal ini diperkuat oleh (Maulana & Hermana, 2021) bahwa kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar dan tujuan yang ingin dicapai serta memfokuskan hal-hal yang harus dikerjakan oleh pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis regresi, dapat menunjukkan model persamaan $Y = 20,885 + 0,510 X_2$. Persamaan ini memberikan indikasi bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Bukti untuk hal ini yaitu nilai korelasi sebesar 0,632 dan signifikansi statistik kurang dari 0,05. Dari nilai determinasi yang didapatkan sebesar 0,400 dapat disimpulkan bahwa pelatihan menjelaskan sebanyak 40,0% kinerja pegawai. Adapun sisanya (60,0%) dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis Mengindikasikan dampak signifikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Jumlah yang dihitung 5,652 adalah lebih besar daripada nilai yang telah ditetapkan pada tabel 1,678, dengan taraf sig. 0,000 (lebih rendah dari 0,05). Penolakan H_{02} dan penerimaan H_{a2} menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja para pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Pelatihan adalah hal yang sangat penting untuk pengembangan kinerja pegawai pendapat ini diperkuat oleh (Chairil, 2021) bahwa pelatihan memiliki peran penting bagi pegawai agar bekerja lebih baik dan dapat meminimalisir kesalahan.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis regresi, ditemukan bahwa model persamaan $Y = 19,758 + 0,084 X_1 + 0,452 X_2$ menunjukkan korelasi positif antara kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Fakta ini terkonfirmasi oleh nilai koefisien korelasi yang mencapai 0,632 dan tingkat signifikansi statistik kurang dari 0,05. Kompetensi dan pelatihan menjelaskan sebanyak 40,7% dari kinerja pegawai, sedangkan faktor lain berkontribusi sebesar 59,3%. Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan taraf signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} (16,131) melebihi F_{tabel} (3,20). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren. Kompetensi dan pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena mencakup kemampuan, keterampilan dan pengembangan dalam bekerja hal ini diperkuat oleh (Pramessti et al., 2021) bahwa kompetensi dan pelatihan sangat penting untuk seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya dan dengan pelatihan pegawai dapat memperbaiki penguasaan pada bidang yang sedang dikerjakan.

KESIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang mana kompetensi penting untuk menunjang dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi adalah 3,694 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana pelatihan kerja dibutuhkan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, pelatihan kerja juga digunakan untuk mengurangi kesalahan dan mengoptimalkan kinerja. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan kerja adalah 5,652 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,678 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana kompetensi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, dan membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan yang sewaktu-waktu bisa terjadi. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,131 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agusria, L., & Herani, I. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6 No 2, 101-106.

Ardana, & Komang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Suka Bumi, Jawa Barat: CV Jejak.
- Chairil, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo*, 2(2), 112-123.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS (17 ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. N., Sitompul, M. M., & Deborah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 927-936.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernadhi. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 2684-7868.
- Kafiar, T., Sundah, N., Lumintang, G., Oroh, W., Dendhana, N., Bolung, K., . . . Maramis, J. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal EMBA*, 10 No.4, 1933-1941.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4 No 2, 20-30.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manuisa Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Paa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8 No. 2, 93 – 100.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pramesti, A., Sutarman, A., & Ulza, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(1), 16-36.
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31 No. 2, 91-99.
- Ratnasari, D., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 172-184.
- Rindengan, Y. M., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Penisula Manado. *Jurnal EMBA*, 10 No. 2, 368-378.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitompul, S. S., & Sentosa, W. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan. *Jurnal BANSI (Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 2 No 1, 11-20.
- Sudarman, A., Garnasih, R. L., & Marzolina. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru. *Jurnal JOM FEB*, 9 No 2, 1-12.
- Suganti, S., Agustina, N., & Simanjuntak, C. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 421-435.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). *Pengantar Manajemen (Cetakan pertama ed.)*. (A. Pratama, Ed.) Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A., Riswandi, P., Septiana, S., Rochmi, A., . . . Kusuma Negara, I. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.