

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

Oleh

M. Thamrin Noor¹, Hari Susanto², Deky Prasetyo³, Ahmad Rudini⁴, Irhamni⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit

Email: 1thamrinnoorspt@gmail.com

Abstract

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Peneliti melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR”. Penelitian ini berupaya menjelaskan asumsi bahwa Kompetensi dan Pelatihan memiliki Pengaruh pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner sebanyak 46 eksemplar, yang layak untuk dijadikan sampel penelitian adalah 46 orang, untuk mendapatkan data maka peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Untuk uji instrument menggunakan uji validitas, reliabilitas instrument penelitian sedangkan teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi sedangkan uji hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji f. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai kompetensi (thitung 2.412) > (ttabel 2,01808) dengan tingkat signifikan (0,020 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sedangkan untuk uji-t untuk variabel Pelatihan (X2) bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dibuktikan dengan nilai pelatihan (thitung 3,908) > (ttabel 2,01808) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai (fhitung 21.746) > (ftabel 3,22) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Berdasarkan analisa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,709 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompetensi dan Pelatihan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Dari hasil diperoleh nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,480 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu Kompetensi(X1) dan Pelatihan (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan sebagainya.

Keywords: Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang

disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintah dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintah yang meliputi pendayagunaan



kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, dibutuhkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diserahkan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, dan tugas pemerintah tertentu. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, dan tugas pemerintah tertentu, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang baik dalam rangka tata kelola pemerintah yang baik. Sejak diterbitkannya peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Tugas dan peran aparatur pemerintah dalam pembangunan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang mempengaruhi kedudukan pegawai selaku perencanaan, pengelola dan pelaksana program pembangunan yang mempunyai posisi penting dan strategis. Hal ini sangat beralasan karena terwujudnya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif tergantung kompetensi dan pelatihan yang dimiliki pegawai tersebut dalam mengimplementasikan, menggerakkan dan mengendalikan segenap kewajiban yang di emban dalam melaksanakan pekerjaan.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan lembaga pembantuan yang diberikan oleh pemerintah, untuk menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang Perdagangan dan Perindustrian, serta pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang Perdagangan dan Perindustrian. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur, beralamat di Jalan Jend.Sudirman KM 6,7 Sampit RT 007,RW 002 Kelurahan Pasir Putih, Kecamatan Mentawa Baru Ketapang. Selain itu, kualitas individu

yang menjadi subjek dalam organisasi atau instansi juga ditentukan oleh kompetensi dan pelatihan. Pada dasarnya, faktor kompetensi adalah faktor bawaan dari individu itu sendiri. Namun, dalam instansi. terdapat fungsi pengembangan atau pembinaan, dimana kompetensi individu dikembangkan melalui pelatihan. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai menggambarkan kemampuan dan kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka dapat diharapkan akan semakin baik pula kinerjanya.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Senada dengan hal tersebut pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dibidangnya untuk menjalankan tugas nya seperti penerbitan Surat Keterangan Asal (SKA) untuk keperluan ekspor suatu produk barang dagangan tersebut, dan yang tidak kalah pentingnya juga orang yang harus memiliki kompetensi untuk proses tera ulang dan perelengkapannya haruslah orang yang kompeten dan profesional dalam bidang tersebut ,karena untuk melakukan peneraan tersebut tidak boleh dilakukan secara asal karena untuk melaksanakan hal tesebut tidak boleh adanya kesalahan karena berakibat fatal. Selain kompetensi terdapat juga pelatihan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting ini menuntut suatu instansi untuk memberikan

perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dimana pengelolaan ini dilakukan melalui suatu proses manajemen sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kontribusi pengawasan terhadap proses pencapaian tujuan instansi/organisasi melalui pelatihan.

Pelatihan Menurut Widodo (2015) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu saja, namun dalam Pelatihan juga ditanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Salah satu upaya peningkatan prestasi kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan secara khusus atau membantu pegawai/karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Baik untuk pegawai yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Selain itu, pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, agar menjadikan pegawai yang berkualitas, bermutu dan berguna bagi instansi tempat ia kerja yaitu di Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Melalui program pelatihan, manfaat dari pelatihan bagi pegawai adalah pegawai akan mengerti dan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi secara cepat

dan tepat. Manfaat bagi instansi yaitu memiliki pegawai yang ahli dan terampil, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan mutu hasil kerja, dari data yang diperoleh penulis yang disampaikan oleh Kasubag Umum dan Pelaporan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian telah beberapa kali melakukan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya secara bertahap baik ditingkat Daerah, Provinsi, maupun Pusat. Adapun pelatihan yang telah diberikan berupa pelatihan pengelolaan keuangan dan perencanaan, pengelolaan aset, pelatihan kepegawaian, dan pelatihan-pelatihan senada yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai untuk bidang-bidang yang di tunjuk oleh Kepala Dinas sebagai perwakilan sehingga nantinya ilmu yang didapatkan dapat diimpelimentasikan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Situasi ini adanya pandemi Covid-19 mengharuskan penyesuaian pelaksanaan pelatihan bagi para Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi agar tetap menghasilkan SDM Aparatur Sipil Negara yang berkualitas. Pelaksanaan Pelatihan bagi pegawai aparatur negara merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta bagaimana berperilaku sebagai seorang pegawai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kegiatan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 63 ayat 4 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi pegawai dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pelatihan kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur, perlu diperhatikan karena pelatihan yang dilakukan hanya sebagian pegawai di bagian pekerjaan tertentu saja. Mengingat pelatihan sangat diperlukan untuk seluruh Pegawai guna meningkatkan kualitas pegawai dalam melakukan keterampilan dalam bekerja di dalam instansi guna meningkatkan hasil kerjanya



agar lebih optimal untuk progres kedepan yang lebih baik.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkompeteren dan berkualitas dapat diperoleh dengan pengembangan terhadap sumber daya yang ada. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui kompetensi dan pelatihan .Oleh sebab itu kompetensi dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai disuatu instansi dan pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja Organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu (perseorangan) dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. (Harbani Pasolong, 2008) Pada dasarnya, kinerja adalah bagaimana pencapaian seseorang, yang dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas, terhadap tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan keadaan dilapangan penulis menemukan masih adanya pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perdagangan dan Perindustrian tingkat kinerjanya masih kurang maksimal dalam menyelesaikan suatu target -target yang telah ditetapkan diantaranya tingkat pencapai target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang tidak terealisasi dari target yang telah di tetapkan oleh Bupati Kotawaringin Timur melalui Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) padahal tugas pokok dan fungsinya sebagai petugas telah tertuang Surat Keputusan Kepala Dinas tentang pemenuhan target sebagai petugas Penagih Retribusi yang telah ditetapkan, serta masih adanya beberapa pelayanan yang kurang maksimal tentang rekom perdagangan yang tidak terselesaikan dengan ketetapan waktu.serta akses-akses industri yang kurang maksimal tertangani, meskipun telah adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap pegawai tetapi target tersebut masih kurang maksimal.

Kinerja yang tinggi dihasilkan oleh pegawai yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam instansi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi menempuh beberapa cara misalnya

melalui pelatihan dan memiliki kompetensi dibidangnya, Melalui proses-proses tersebut, diharapkan pegawai akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Seberapa baik instansi tersebut mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh instansi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR .

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Pengertian dan arti kompetensi oleh Moehariono dalam Septianur dan Yani (2021) dapat didefinisikan "A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation". (Karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang diajukan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu)..

Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2011) pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir.

Kinerja

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

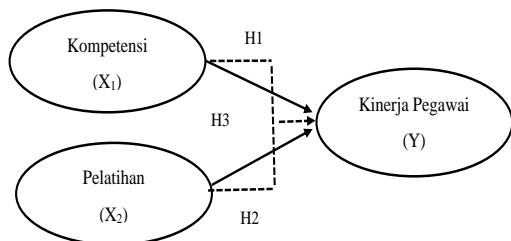
Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dapat dilakukan karena didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh penulis. Berikut penelitian terdahulu:

- a. Sebagai bahan referensi penelitian terdahulu yang relevan dengan apa yang penulis teliti oleh: Lestari dan Arnu, Mahasiswa di Universitas Singaperbangsa Karawang Indonesia, Vol 4, nomor 2, Juni 2021, e-ISSN 2597-5234, Berjudul "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BEKASI"
2. Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai thitung variabel Pelatihan 2.040 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.040 > 1,673$). Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ($0,046 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai thitung variabel Kompetensi 2.747 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.747 > 1,673$). Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ($0,008 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja.
3. Berdasarkan Uji f hasil Fhitung menunjukkan nilai Fhitung = 14,637 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel = 2,38. Nilai Fhitung > Ftabel ($14,637 > 3,16$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa dalam kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Sumber, Data diolah 2023

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

1. Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Diduga ada pengaruh kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.

Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian diberlakukan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 46 orang yang terdiri dari 39 orang laki-laki dan 7 orang perempuan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi,

Sugiyono (2016). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2016) ada berbagai macam diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Sugiyono (2016), adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang dianalisis secara umum dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) kategori yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) Adapun definisi dari variabel tersebut adalah:.

Kompetensi

Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Pelatihan

Menurut Pakpahan dkk (2014) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011) pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir.

Kinerja

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu”. Mangkunegara (2006) menyatakan: “Kinerja adalah hasil secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Kolerasi (r)	Sig.	Ket.
1	Kompetensi (X1)	P.X1.1	0,785** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.X1.2	0,819** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.X1.3	0,523** > 0,3	0,018 < 0,05	Valid
		P.X1.4	0,758** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.X1.5	0,811** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
2	Pelatihan (X2)	P.X2.1	0,536** > 0,3	0,015 < 0,05	Valid
		P.X2.2	0,604** > 0,3	0,005 < 0,05	Valid
		P.X2.3	0,756** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.X2.4	0,679** > 0,3	0,001 < 0,05	Valid
		P.X2.5	0,702** > 0,3	0,001 < 0,05	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	P.Y.1	0,733** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.Y.2	0,834** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid
		P.Y.3	0,503** > 0,3	0,024 < 0,05	Valid
		P.Y.4	0,705** > 0,3	0,001 < 0,05	Valid
		P.Y.5	0,727** > 0,3	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: output SPSS versi 24.0

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel (X1, X2 dan Y) total item pernyataan memiliki Pearson Correlation (Keofisien Kolerasi) lebih besar dari 0,3 dengan tingkat signifikan < 0,05 dan semua item pernyataan diatas dinyatakan valid. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0,783	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0,665	Reliabel

3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,744	Reliabel
----	---------------------	-------	----------

Sumber: output SPSS versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa semua variabel dinyatakan reliabel sesuai dengan ketentuan diatas ketiga variabel yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabilitas atau handal karena Cronbach's Alpha lebih besar 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliabel dan semua pernyataan untuk variabel tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig
Konstan	2.611		1.212	.232
Kompetensi (X1)	.318	.307	2.412	.020
Pelatihan (X2)	.502	.497	3.908	.000

Sumber: output SPSS versi 24,0, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui koefisien konstanta sebagai berikut:

- a : 2,611
- b₁ : 0,318
- b₂ : 0,502

Maka persamaan linier berganda dari tabel diatas sebagai berikut:

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

$$Y = 2,611 + 0,318X_1 + 0,502X_2$$

Dimana:

- a = Nilai Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Kompetensi
- X₁ = Variabel Kompetensi
- b₂ = Koefisien untuk variabel Pelatihan
- X₂ = Variabel Pelatihan
- Y = Kinerja Pegawai
- e = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. 2,611

Nilai konstanta sebesar 2,611, artinya menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan



dari variabel Kompetensi dan Pelatihan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,611.

b. 0,318

Setiap penambahan skor atau nilai variabel Kompetensi memberikan kenaikan yang sama yaitu sebesar 0,318 terhadap Kinerja Pegawai dengan syarat Nilai Variabel Pelatihan tetap.

c. 0,502

Setiap penambahan skor atau nilai variabel pelatihan memberikan kenaikan yang sama yaitu sebesar 0,502 terhadap Kinerja Pegawai dengan syarat Nilai Variabel Kompetensi tetap.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Besarnya nilai koefisien korelasi dapat dihitung dengan IBM SPSS versi 24.

Tabel 4

Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,709 ^a	0,503	0,480	1.341

Sumber: output SPSS versi 24,0, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,709, sesuai dengan syarat yang digunakan oleh Sugiyono (2012) nilai korelasi ini termasuk pada posisi korelasi Kuat dengan standar (0.60 s/d 0.799) artinya Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4.24 dapat di uraikan bahwa nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,480 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu Kompetensi(X1) dan Pelatihan (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan sebagainya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.611	2.153		1.212	.232
	Kompetensi	.318	.132	.307	2.412	.020
	Pelatihan	.502	.128	.497	3.908	.000

Sumber: output SPSS versi 24,0, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

1. Thitung variabel Kompetensi 2,412 dengan signifikan 0,020. Nilai ttabel dengan rumus $df=n-k-1=46-3-1=42$ dengan $\alpha=0.05:2=0.025$ (uji 2 sisi), sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.01808. Variabel Kompetensi mempunyai nilai thitung (2.412) > ttabel (2.01808) dan tingkat signifikan (0,020) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah terbukti.
2. Thitung variabel Pelatihan 3,908 dengan signifikan 0,000. Nilai ttabel dengan rumus $df=n-k-1=46-3-1=42$ dengan $\alpha=0.05:2=0.025$ (uji 2 sisi), sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.01808. Variabel Pelatihan mempunyai nilai thitung (3,908) > ttabel (2.01808) dan tingkat signifikan (0,000) < (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh Variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah terbukti

Hasil Uji Hipotesis

Uji-f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai Fhitung yang terdapat dalam tabel anova kemudian dibandingkan dengan nilai

Ftabel sedangkan nilai signifikan dibandingkan dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS versi 24.0.

Tabel 6
Hasil Uji F (anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.191	2	39.096	21.746	.000 ^b
	Residual	77.309	43	1.798		
	Total	155.500	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Sumber: output SPSS versi 24,0, 2023

Berdasarkan tabel diatas uji-f dapat diuraikan besarnya f_{hitung} sebesar 21,746 dengan tingkat signifikan f sebesar = 0,000. Nilai f_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df_1 = (\text{jumlah variabel}-1) = 3-1 = 2$ dan $df_2 = (n-k-1) = (46-3-1) = 42$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,22. Nilai $f_{hitung} (21,746) > f_{tabel} (3,22)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai juga terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2.412) > ttabel (2.01808) dan tingkat signifikan (0,020) < 0,05.
2. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (3,908) > ttabel (2.01808) dan tingkat signifikan (0,000) < (0,05).

3. Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Hal ini dibuktikan dengan Nilai $f_{hitung} (21,746) > f_{tabel} (3,22)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$
4. Berdasarkan analisis korelasi diperoleh angka R sebesar 0,709 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dengan analisa determinasi (r^2) diperoleh angka r^2 0,480 (48,0%). Maka hal ini berarti mengungkapkan bahwa pengaruh variabel kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 48,0%. Sedangkan sisanya 52,0% dipengaruhi variabel lain seperti , Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja , Disiplin Kerja, Stres kerja dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.

- a) Pelatihan merupakan hal yang harus direncanakan oleh Kepala Dinas Dinas Perdagangan dan Perindustrian agar dapat meningkatkan softskill dan hardskill bagi kinerja pegawai. Sebab dengan adanya pelatihan-pelatihan seorang pegawai bisa meningkatkan kinerja karena hal itu menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.
- b) Untuk kompetensi hendaknya terus ditingkatkan karena kompetensi merupakan keahlian bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan instansi. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi terutama bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur



2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

a) Dalam penelitian pastinya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Begitu juga dengan penelitian ini hanya dilihat dari segi kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai bagaimana hal yang harus dilakukan dalam meningkatkan terhadap kinerja pegawai diluar variabel yang telah diteliti.

3. Bagi Akademik.

Sebagai bahan bacaan dan pendukung terhadap penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adji Sigit Sutedjo dan Anwar Prabu. (2013). *"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera"*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- [2] Cindy Ayu Lestari dan Anggi Pasca Arnu (2021), *"Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi"*. Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
- [3] Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, (2014), *"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang"*
- [4] Hidayat, F., & Rudini, A. (2023). PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit). *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 51-61.
- [5] Muhammad Wais Alkarni (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur*. Program Studi S-1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit.
- [6] M. Septianur dan M. Yani (2021) *pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman di Kabupaten Kotawaringin Timur*. Program Studi S-1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit.
- [7] Noor, M. T. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SAMPIT. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 11-18.
- [8] Noor, M. T., Rudini, A., Christiana, A., Prasetyo, D., & Susanto, H. (2023). Job Embeddedness and Organizational Commitment In Controversial Industry: Mediating Role Of Collectivism. *Quality-Access to Success*, 24(196).
- [9] Prasetyo, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS PERTANIAN DI KABUPATEN KOTAWARINGIN. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104-113.
- [10] Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Sri Wulandari (2021), *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) H. Asan Sampit*. Program Studi S-1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit.
- [12] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [13] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- [16] Mangkunegara 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [17] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- [18] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D))*. Bandung : CV Alfabeta
- [19] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- [20] Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [21] Veithzal Rivai (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik*, Jakarta: Raja Grafindo, Persada.
- [22] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta
- [23] Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- [24] Undang-Undang Nomor 1 tahun 2009 tentang penerbangan pasal 222 yang menyatakan bahwa *setiap pegawai/personil wajib memiliki lisensi atau sertifikat kompetensi yang sah dan masih berlaku*.
- [25] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017
- Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN).



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN