



Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Fatikha Turrizkiyah^{1*}, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: tikaasvrf@gmail.com¹

Abstract. *In the digital era and global competition, employee performance is a key factor in enhancing the effectiveness of public services. Competence and job training are considered two important factors that can support improvements in employee performance within an institution. This research employs a quantitative approach with an associative method to identify correlations and impacts between variables. Data were collected through a questionnaire distributed to 40 respondents using total sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 21 through validity tests, reliability tests, multiple linear regression, T - tests, F - tests, and the coefficient of determination. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance, with a t - value of 2.461 and a significance of 0.19, and job training also has a positive and significant effect on employee performance, with a t - value of 7.006 and a significance of 0.000. Simultaneously, competency and job training together influence employee performance by 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by factors not discussed in this research. Job training shows a more dominant influence compared to competency.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; F-tests; Job Training; T-tests.*

Abstrak. Dalam era digital dan persaingan global, kinerja pegawai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Kompetensi dan pelatihan kerja dianggap sebagai dua faktor penting yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengidentifikasi korelasi dan pengaruh antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan software spss versi 21 melalui uji validitas, realibilitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2.461 dan signifikansi 0,19 serta pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 7.006 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kompetensi dan pelatihan kerja bersama - sama mempengaruhi kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 60,2% sementara sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi. Instansi disarankan untuk mengevaluasi kompetensi individu pegawai secara menyeluruh dan merancang program pelatihan yang lebih terfokus sesuai kebutuhan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan unit kerja lain yang lebih luas serta menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai untuk analisis yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja Karyawan; Pelatihan Kerja; Uji-F; Uji-T.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja merupakan kontribusi individu dalam mencapai tujuan instansi. Salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperkuat kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dan pelatihan kerja yang terarah.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kompetensi yang baik, akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan memberikan dampak positif bagi instansi. Dengan demikian, kompetensi perlu di dukung oleh pelatihan kerja yang memadai. Pelatihan kerja berperan penting dalam memperluas pengetahuan, mengembangkan keterampilan sesuai dengan kemajuan teknologi, dan meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Dalam observasi awal, peneliti menemukan beberapa kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kompetensi pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, khususnya pada pegawai senior yang mengalami hambatan dalam penggunaan teknologi yang seharusnya dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, mengingat masyarakat kini memiliki harapan tinggi terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh aparatur sipil negara. Disamping itu, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, sedangkan minat pegawai mengikuti pelatihan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan kerja dan kompetensi pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Siti Nur Chafidoh, 2024) dan (Irtawan & Ramdani, 2024) menyimpulkan bahwa baik kompetensi maupun pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara positif. Namun, hasil yang berbeda terdapat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Chairunnisa et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan temuan (research gap) tersebut, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih dalam sejauh mana kompetensi dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus dapat menjadi masukan praktis bagi instansi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai secara terukur dan terarah.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi dianggap sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaan itu sendiri Wibowo dalam (Purba et al., 2023). Menurut Sudarmanto dalam (Purba et al., 2023) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan oleh instansi.

Sedangkan menurut pandangan (Rindengan et al., 2022) Kompetensi dianggap sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu yang memiliki pengaruh langsung terhadap performa kerja mereka. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari wawasan, kepribadian, keterampilan, dan pencapaian kerjanya (Edward, 2020).

Kompetensi sangat diperlukan dalam suatu instansi karena tanpa adanya kompetensi yang cukup pegawai tidak akan mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indikator Kompetensi

Menurut (Selatan, 2024) kompetensi dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu:

- a. Pengetahuan (Knowledge), merujuk pada wawasan dan pemahaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap bidang pekerjaannya masing – masing.
- b. Keterampilan (Skill), meliputi kemampuan teknis dan praktis yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sikap/Perilaku (Attitude), mencerminkan cara individu dalam menanggapi pekerjaannya termasuk tanggung jawab, disiplin, motivasi kerja, serta kepatuhan pegawai terhadap nilai dan norma suatu organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir dalam (Junita & Soesanto, 2023) pelatihan kerja adalah proses pembentukan pegawai melalui kegiatan belajar yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada aspek teknik, tetapi juga pada perkembangan sikap kerja, kemampuan individu, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan di instansi.

Pelatihan ialah jenis pendidikan singkat yang dilaksanakan dengan terencana, terstruktur, serta terorganisir, dengan tujuan untuk mendukung tenaga kerja non manajerial

dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka (Irtawan & Ramdani, 2024).

Sedangkan menurut pandangan (Gustiana, 2022) pelatihan ialah sebuah proses yang dibuat guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Pelatihan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Melalui program pelatihan yang tepat, pegawai mampu menunjukkan kinerja yang lebih efektif, sehingga nantinya akan membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Willson & Hikmah, 2020) menjelaskan bahwa ada lima indikator utama pelatihan kerja, yaitu:

- a. Tujuan pelatihan, harus selaras dengan kebutuhan kerja pegawai.
- b. Materi pelatihan, harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.
- c. Metode pelatihan, mencakup teknik pembelajaran yang partisipatif.
- d. Kualifikasi peserta, memastikan kesiapan pegawai dalam menerima materi pelatihan.
- e. Kualifikasi pelatih, harus menguasai materi yang akan diajarkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu instansi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Siti Nur Chafidoh, 2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja juga digunakan sebagai alat untuk mengukur hasil kerja yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Parella, 2022). Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, melainkan juga mencerminkan bagaimana pegawai menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Penilaian terhadap kinerja pegawai menunjukkan seberapa baik kemampuan, keterampilan, mutu, serta jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, serta sejauh mana waktu kerja dimanfaatkan secara efisien (Novianingsih & Sarah, 2025). Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya di ukur dari seberapa baiknya kinerja para pegawainya (Rizqia & Nurani, 2024).

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Faturahman et al., 2024) menjelaskan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu), hasil kerja.
- b. Kuantitas (jumlah), pekerjaan yang diselesaikan.

- c. Waktu, kecepatan penyelesaian tugas.
- d. Efisiensi biaya, pengelolaan sumber daya secara optimal.
- e. Fungsi pengawasan, kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif statistik karena untuk menguji hipotesis berdasarkan data berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner yang akan dianalisis secara statistik. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini 2 variabel independen yaitu Kompetensi dan Pelatihan Kerja serta 1 variabel dependen Kinerja Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *total sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sample.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui Google Form. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing – masing variabel yang disebarkan melalui Google Form. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang mana tiap jawaban diberi nilai dari skala 1 – 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Data sekunder yang digunakan adalah studi kepustakaan yang mendukung analisis.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan software SPSS Versi 21. Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen pernyataan. Selanjutnya melakukan uji analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, item tersebut dinyatakan valid serta jika r hitung lebih kecil dari r tabel item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.438	0.312	VALID
	X1.2	0.745	0.312	VALID
	X1.3	0.670	0.312	VALID
	X1.4	0.811	0.312	VALID
	X1.5	0.566	0.312	VALID
	X1.6	0.626	0.312	VALID
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.740	0.312	VALID
	X2.2	0.503	0.312	VALID
	X2.3	0.848	0.312	VALID
	X2.4	0.739	0.312	VALID
	X2.5	0.663	0.312	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.732	0.312	VALID
	Y2	0.730	0.312	VALID
	Y3	0.764	0.312	VALID
	Y4	0.607	0.312	VALID
	Y5	0.669	0.312	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel I.1 r tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf signifikan 5% yaitu senilai 0,312. Item pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Maka, dilihat dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menganalisis nilai skor Cronbach's Alpha tiap pernyataan dari masing – masing variabel. Berikut ini penjelasan untuk hasil dari uji ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0.707	RELIABEL
2.	Pelatihan Kerja (X2)	0.741	RELIABEL
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.739	RELIABEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan dari nilai skor Cronbach' Alpha tiap item pernyataan pada tabel diatas dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai skor yang diperoleh lebih besar dari 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini peneliti melakukan tiga uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi menunjukkan distribusi normal antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Kolmogorov S-mirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

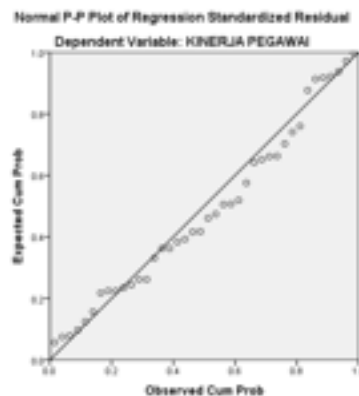
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06547889
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terlihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini dinyatakan terdistribusi normal karena hasil nilai sign yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Kesimpulan ini juga didukung oleh hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot sebagai berikut:

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas melalui P-Plot.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan dari hasil grafik pada gambar diatas terlihat titik – titik menyebar mengikuti garis lurus yang menunjukkan bahwa data dalam model regresi ini dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ditemukan korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi linear berganda. Analisis multikolonieritas diidentifikasi atas dasar *nilai tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4. Kesimpulan Hasil Uji Multikolonieritas.

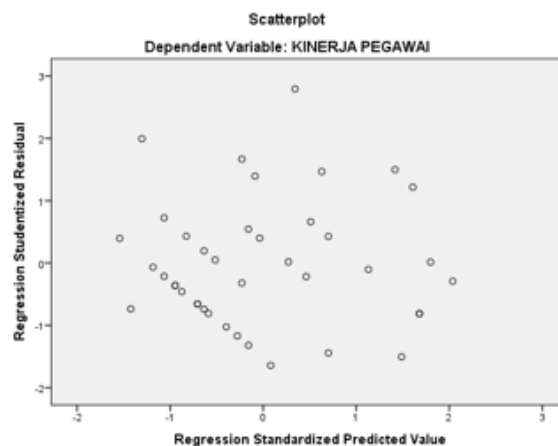
Variabel Independen	TOL	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.999	1.001	Tidak terjadi multikolonieritas
Pelatihan Kerja (X2)	0.999	1.001	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas tidak terbukti adanya multikolonieritas pada model regresi ini karena nilai tolerance variabel kompetensi dan pelatihan kerja yang diperoleh lebih dari 0,10 serta nilai VIF yang didapat tidak mencapai 10,0.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ditemukan perbedaan dalam varians residual antara observasi individu dalam model regresi yang digunakan. Sebuah model regresi dikatakan baik ketika tidak ada tanda – tanda terjadinya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode scatter plot.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatter plot dapat dinyatakan model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas terlihat dari gambar scatter plot diatas yang menunjukkan pola titik – titik menyebar secara merata disekitar garis 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi serta pengaruh antara beberapa variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Selain itu, uji ini juga digunakan guna membentuk suatu model persamaan regresi dalam membuat perkiraraan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	2.685		.829	.412		
1 KOMPETENSI	.157	.064	.255	2.461	.019	.999	1.001
PELATIHAN KERJA	.720	.103	.726	7.006	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, di dapatkan bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah

$$Y = 2,227 + 0,157X_1 + 0,720X_2$$

Maka dapat disimpulkan dari persamaan regresi linear diatas bahwa diperoleh nilai konstanta pada kinerja pegawai sebesar 2.227 yang berarti jika nilai variabel kompetensi dan pelatihan kerja berada pada nilai 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 2.227.

Nilai koefisien regresi yang diperoleh pada variabel Kompetensi adalah sebesar 0.157, hal ini berarti jika variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar 1% atau 0.157 maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.157.

Sedangkan nilai koefisien yang diperoleh untuk variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar 0.720 yang menandakan jika variabel pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% atau 0.720 maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.720.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan guna menilai seberapa kuat masing- masing variabel independen secara parsial memberi pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel serta melihat nilai signifikansi.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial).

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.227	2.685		.829	.412		
1 KOMPETENSI	.157	.064	.255	2.461	.019	.999	1.001
PELATIHAN KERJA	.720	.103	.726	7.006	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Diperoleh t tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = df (a/2 : n - k - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 40 - 2 - 1)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025 : 37) = 2,026$$

Diketahui nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.157 dan nilai sign yang diperoleh variabel Kompetensi sebesar $0,019 < 0,05$ serta nilai t hitung $2.461 >$ nilai t tabel 2.026, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Selanjutnya untuk variabel Pelatihan Kerja Diketahui nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0.720 dan nilai sign yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $7.006 >$ nilai t tabel 2.026, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan guna mengidentifikasi apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi dengan melakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} yang diperoleh dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 7. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.100	2	33.550	28.038	.000 ^b
	Residual	44.275	37	1.197		
	Total	111.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Untuk menentukan nilai F - tabel, rumus yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$df = (n - k - 1)$$

$$n = (\text{total responden}) 40$$

$$k = (\text{total variabel independen}) 2$$

$F_{\text{tabel}} = (40 - 2 - 1) = 37$ maka nilai F tabel yang didapatkan sesuai pada distribusi statistik dengan tingkat signifikansi 5% adalah senilai 3,25. Dilihat dari hasil uji F yang tertera pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $28.038 >$ dari nilai F_{tabel} sebesar 3,25 serta nilai sign $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara bersamaan baik Kompetensi maupun

Pelatihan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai secara parsial. Berikut hasil uji R^2 untuk variabel Kompetensi (X1):

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.051	1.64645

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui nilai R^2 yang diperoleh untuk variabel Kompetensi sebesar 0,075 atau sebesar 7,5% hal tersebut menunjukkan bahwa 7,5% pengaruh Kinerja Pegawai berasal dari variabel Kompetensi (X1) sedangkan sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas. Berikut hasil uji R^2 untuk variabel Pelatihan Kerja (X2):

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.525	1.16443

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui nilai R^2 yang diperoleh untuk variabel Kompetensi sebesar 0.537 atau sebesar 53,7% hal tersebut menunjukkan bahwa 53,7% pengaruh Kinerja Pegawai berasal dari variabel Pelatihan Kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi X1 & X2 terhadap Y.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.581	1.09390

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui nilai R^2 simultan yang diperoleh sebesar 0.602 atau sebesar 60,2% hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Kerja

memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Secara parsial, kompetensi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pegawai, dimana kemampuan, pengetahuan dan sikap ikut mendukung performa kerja yang optimal. Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan, terlihat dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai setelah mengikuti program pelatihan hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurunnisa & Rani, 2024). Secara simultan, kedua variabel tersebut sama sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 60,2% sedangkan 39,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan pengembangan pelatihan kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kompetensi individu pegawai untuk memastikan kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan melalui program pengembangan diri yang lebih terstruktur. Selain itu, pelatihan kerja perlu dirancang lebih relevan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga materi pelatihan yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari – hari. Serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan unit kerja yang lebih luas dan menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 186-194. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35517>
- Edward, Y. R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Sebuah pengantar*. Gerhana Media Kreasi.
- Faturahman, S. N., Aprianti, K., & Amirulmukminin, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan

- Olahraga Kota Bima. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(2), 148-159. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i2.1698>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6), 657-666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Irtawan, L., & Ramdani, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science*, 3. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8903>
- Junita, E., & Soesanto, R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34-46. <https://doi.org/10.70429/jpema.v1i01.27>
- Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung. 7(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.1967>
- Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian umum kepatuhan internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99-108. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348>
- Parella, E. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. CV. Eureka Media Aksara. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf>
- Purba, S., Triono, F., Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, F., Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., & Jaya, R. K. (2023). *Manajemen sumberdaya manusia konsep dan teori*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=DEMaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=rekrutmen+seleksi+petugas&ots=1Io1_d5eF4&sig=5OQB2uk53ZUBzH7w7v2Qz1eVCZo
- Rindengan, Y. M. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 368. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40090>
- Rizqia, D. N., & Nurani, N. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1206-1215. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i3.885>
- Selatan, K. N. (2024). 12.214>f. 7(2). <https://doi.org/10.25077/jhi.v7i2.795>
- Siti Nur Chafidoh, B. A. H. (2024). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. 4(4), 749-760. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i4.5499>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75-83. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i1.4511>