

---

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARAWANG**

Oleh :

**Aditya Batistuta Maulana,**

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : adityabatistuta14@gmail.com

**Cecep Hermana,**

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : chermana911@staff.unsika.ac.id

---

### **Article Info**

#### *Article History :*

*Received 30 March - 2021*

*Accepted 14 Sept - 2021*

*Available Online 25 Sept - 2021*

---

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence and training on employee performance at the Manpower and Transmigration Office, Karawang regency. The research method used is descriptive verification with a quantitative approach. The research sample was 100 employees, using nonprobability sampling. The analysis used is path analysis and hypothesis testing using the t test and F test. The results of this study indicate that there is a correlation between competence and training of 0.864, which means that there is a strong relationship. The results of the partial hypothesis test Competence have a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous hypothesis results of competence and training simultaneously have a significant effect on employee performance. R<sup>2</sup> test for Competency and Training on Employee Performance obtained R Square of 0.923, meaning that 92.3% of employee performance is influenced by these two variables, while 7.9% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study.*

---

#### *Keyword :*

*Competence, Training,*

*Employee Performance.*

---

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi di Indonesia, organisasi swasta maupun pemerintahan dituntut untuk terus berinovasi, guna menghadapi tuntutan kemajuan serta perubahan zaman. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam membuat suatu inovasi-inovasi baru tergantung pada keberhasilan dari sumber daya manusia organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis di dalam sebuah organisasi. Sumber

Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Di dalam pertimbangan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan

pembangunan. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja.

Sumber daya manusia yang di miliki dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Maka dari pada itu sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia khususnya di kabupaten Karawang sebagai kabupaten yang sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS) organisasi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Karawang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang nomor 49 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Dengan adanya tugas pokok yang dijalankan, tentu para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang juga melaksanakan tugas-tugas atau *jobdesc* yang ada dalam organisasi tersebut, terlepas dari tugas pokok yang sudah ada. Dengan demikian, untuk menjalankan tugas tersebut perlu perilaku kerja yang baik untuk menunjang dan meningkatkan hasil kerja yang dijalankan.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja Pegawai. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, Slamet Riyadi (2008:18). Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan

hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif, Bophy dan Kiely dalam Nadia Karina (2017:4).

Identifikasi Kompetensi Pegawai selain dapat dilihat dari segi Tingkat pendidikan tiap pegawai yang bekerja pada organisasi, tapi juga dapat diketahui dari segi keterampilan dan pengetahuan. Dalam rangka meningkatkan Kinerja dan meningkatkan kompetensi pegawai, Organisasi perlu melaksanakan Pelatihan kerja bagi setiap Pegawai dengan peran dan fungsi masing – masing Divisi atau bagian kerja. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan pegawai.

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para Pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai. Sasaran pelatihan bagi Pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari. Raymond A. Noe, dalam Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015:138)

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kompetensi**

Menurut Edison yang dikutip oleh Yuliana (2017:136), 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).

Berkaitan dengan pemahaman mengenai kompetensi sebagai *underlying characteristic* seseorang, Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer (2011:72-74) menyebutkan ada lima

jenis karakteristik kompetensi. Kelimanya adalah sebagai berikut:

- a. *Motives*. Sesuatu secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang bertindak. *Motives* mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu atau kepada tujuan. Orang-orang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggungjawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukannya dengan lebih baik
- b. *Traits*. Merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Spencer dan Spencer mencontohkan karakteristik ini dengan pilot pesawat tempur yang memiliki reaksi waktu dan penglihatan yang baik. Begitu pula dengan kompleksnya mengontrol emosi sendiri dan berinisiatif sebagai bentuk respon-respon yang harus konsisten pada setiap situasi.
- c. *Self concept*. Karakteristik ini menitikberatkan pada sikap-sikap seseorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang, atau citra diri. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan membuat orang tersebut efektif di hampir situasi apapun.
- d. *Knowledge*. menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar pada bidang-bidang khusus. Misalnya, pengetahuan ahli bedah terhadap syaraf dan otot di dalam tubuh manusia. Spencer dan Spencer menegaskan bahwa skor-skor tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksikan kinerja karena skor-skor tersebut gagal untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya digunakan dalam bekerja
- e. *Skill*. Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yang berhubungan dengan tugas-tugas memerlukan pikiran.

### **Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2013:81), pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:48), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah :

- a. Instruktur  
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta  
Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d. Metode  
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan  
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- f. Sasaran  
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara yang dikuip oleh Anggi Dyah Ayu, dkk (2014:3) prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut John Miner dalam buku Sudarmanto yang berjudul kinerja dan pengembangan kompetensi SDM (2014:11) bahwa dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja adalah sebagai berikut :

- Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan dalam proses bekerja, kerusakan yang terjadi akibat kesalahan pegawai, dan kecermatan pegawai dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaannya.
- Kuantitas, yaitu: hasil pekerjaan dari apa yang telah dilakukan oleh pegawai.
- Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran pegawai, keterlambatan pegawai, efektifitas waktu dalam melakukan pekerjaan.
- Kejasama, yaitu: saling membantu dalam melakukan tugas atau pekerjaan, koordinasi antar setiap pegawai dan atasan, kerja tim dengan orang lain dalam bekerja.

### Hipotesis Penelitian

#### Korelasi antara Kompetensi dengan Pelatihan

$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$  Tidak terdapat korelasi antara Kompetensi dengan Pelatihan

$H_a : r_{X_1X_2} \neq 0$  Terdapat korelasi antara Kompetensi dengan Pelatihan

#### Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 = \rho_{YX_1} = 0$  Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

$H_a = \rho_{YX_1} \neq 0$  Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

#### Pengaruh Secara Parsial Pelatihan terhadap kinerja Pegawai

$H_0 = \rho_{YX_2} = 0$  Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

$H_a = \rho_{YX_2} \neq 0$  Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

### Pengaruh Simultan Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{YX_1} ; \rho_{YX_2} ; \rho_{YX_1X_2} = 0$  Kompetensi dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

$H_0 : \rho_{YX_1} ; \rho_{YX_2} ; \rho_{YX_1X_2} \neq 0$  Kompetensi dan Pelatihan secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 16. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) sebagai variable independent dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependent. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sampel penelitian sebanyak 100 pegawai pada dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisi Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Orientasi Pada Pencapaian Tugas	380	Setuju
2	Dampak dan Pengaruh	371	Setuju
3	Inisiatif	360	Setuju
4	Bekerjasama dengan Tim	340	Cukup Setuju
5	Membangun Kebersamaan	327	Cukup Setuju

No	Indikator	Skor Total	Kategori
6	Percaya Diri	377	Setuju
7	Kontrol Diri	363	Setuju
8	Senantiasa mencari informasi	361	Setuju
9	Keahlian teknis	337	Cukup Setuju
10	Berpikir analisis	341	Setuju
11	Berpikir konseptual	353	Setuju
Total		3910	
Mean		355,4	

**Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021**

Berdasarkan tabel di atas, Total Skor untuk variabel Kompetensi sebesar 3910 dan rata – rata sebesar 355,4 dengan kriteria rentang skala sampel responden Kompetensi Pegawai Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara umum berada pada kriteria setuju. Artinya pegawai setuju bahwa Kompetensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sudah baik.

**Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Cara penyampaian materi	380	Setuju
2	Instruktur dari luar perusahaan	367	Setuju
3	Kualifikasi peserta	348	Setuju
4	Mekanisme pemilihan peserta	371	Setuju
5	Materi ringkas	371	Setuju
6	Materi sesuai dengan kebutuhan	361	Setuju
7	Metode sudah sesuai dengan standarisasi	384	Setuju
8	Metode disukai oleh peserta	377	Setuju
9	Peningkatan Kinerja	360	Setuju
10	Peningkatan Keterampilan dan keahlian	340	Cukup Setuju
11	Pegawai yang kurang memiliki keterampilan	372	Setuju
12	Sasaran jelas	360	Setuju
Total		4391	
Mean		365,9	

**Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021**

Berdasarkan tabel di atas, Total Skor untuk variabel Pelatihan sebesar 3910 dan rata –

rata sebesar 365,9 dengan kriteria rentang skala sampel responden Pelatihan Pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara umum berada pada kriteria setuju. Artinya responden setuju bahwa Pelatihan Pegawai yang telah diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sudah baik.

**Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Skor Total	Kategori
1	Tingkat kesalahan	365	Setuju
2	Tingkat kerusakan	360	Setuju
3	Kecermatan	348	Setuju
4	Jumlah hasil pekerjaan	366	Setuju
5	Tingkat ketidakhadiran	364	Setuju
6	Keterlambatan	353	Setuju
7	Efektifitas kerja	377	Setuju
8	Kerja tim	371	Setuju
9	Komunikasi antar pegawai	337	Cukup Setuju
10	Saling membantu	343	Setuju
Total		3584	
Mean		358,4	

**Sumber : Data yang diolah peneliti, 2020**

Berdasarkan tabel di atas, Total Skor untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 3584 dan rata – rata sebesar 358,4 dengan kriteria rentang skala sampel responden Kinerja Pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara umum berada pada kriteria setuju. Artinya pegawai setuju bahwa Kinerja Pegawai atau Hasil Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sudah baik.

## Analisis Verifikatif

**Tabel 5 Pengaruh Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,381	0,145		0,201	0,346
X <sub>2</sub>	0,612	0,374	0,201		0,575
Total					0,921
Kontribusi Variabel lain (ε) = 1 - 0,921					0,079

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,921 atau 92,1%. Adapun pengaruh lain diluar model adalah sebesar 1 - 0,921 = 0,079 atau 7,9%.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.921	1.21330

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Sebesar 0,921, berarti 92,1. Variabel Kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) atau dapat diartikan Kompetensi dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi Terhadap Kinerja Sebesar 92,1%, sedangkan sisanya 7,9% merupakan Kontribusi Variabel lain (ε) yang tidak diteliti.

## Hasil Uji Hipotesis

### Korelasi Antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>)

Pengujian Hipotesis hubungan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) dilakukan dengan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui : r = 0,864

N = 100

Maka :

$$t = \frac{0,864\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-(0,864)^2}}$$

$$t = \frac{0,864(9,899)}{\sqrt{1-0,746}}$$

$$t = \frac{8,552}{0,503}$$

$$t = 17,001$$

Nilai t<sub>hitung</sub> atau selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> pada tingkat kesalahan 5% db = n - 2 = 100 - 2 = 98, maka diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,66055. Dengan demikian diketahui t<sub>hitung</sub> (17,001) > t<sub>tabel</sub> (1,66055), maka dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>).

### Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

**Tabel 6 Pengaruh Parsial Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Struktur	Sig.	α	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Pyx <sub>1</sub>	0.000	0.05	6,811	1,66055	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.52 dapat dilihat bahwa sig. (0.000) < α (0.05) dan t<sub>hitung</sub> = 6,811 > t<sub>tabel</sub> = 1,66055, maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 7 Pengaruh Parsial Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Struktur	Sig.	A	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Pyx <sub>2</sub>	0.000	0.05	10,936	1,66055	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.53 dapat dilihat bahwa  $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$  dan  $t_{\text{hitung}} = 10,936 > t_{\text{tabel}} = 1,66055$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai.

### Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Untuk Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 100 - 2 = 98$  Diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,66055$ , sedangkan  $f_{\text{tabel}} = 3,94$ , kemudian  $f_{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1710.245	2	855.123	580.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	142.795	97	1.472		
	Total	1853.040	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, diolah peneliti, 2021**

Tabel 8 menunjukkan bahwa  $f_{\text{hitung}} = 580,883$  dan  $\text{Sig.} = 0.000$ . Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  diperlihatkan pada tabel 4.55 berikut ini :

### Tabel 9 Pengaruh Simultan Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Struktur	Sig.	A	$f_{\text{hitung}}$	$f_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
$Py_{X_1, X_2}$	0.000	0.05	580,883	3,94	$H_0$ ditolak

**Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021**

Tabel 9 menunjukkan bahwa  $\text{sig.} (0.000) < \alpha (0.05)$  dan  $f_{\text{hitung}} (580,883) > f_{\text{tabel}} (3,94)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hasil rekapitulasi kuesioner Variabel Kompetensi Pegawai menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap indikator Kompetensi Pegawai. Namun untuk meningkatkan Kompetensi kerja, masih terdapat indikator yang masih memiliki skor dibawah rata – rata kategori setuju yaitu Indikator Bekerjasama dengan Tim dengan skor 340, Indikator membangun kebersamaan dengan skor 327, dan Indikator Keahlian Teknis dengan skor
- Hasil rekapitulasi dari kuesioner Variabel Pelatihan Pegawai menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap indikator Pelatihan yang dilaksanakan di organisasi. Namun untuk meningkatkan kinerja dari segi keahlian pegawai masih terdapat indikator yang masih memiliki skor dibawah rata-rata kategori setuju yaitu indikator Peningkatan Kinerja dengan skor 360. Indikator Sasaran Jelas dengan skor 360, dan indikator Peningkatan Keterampilan dan Keahlian dengan skor 340.
- Hasil rekapitulasi dari kuesioner Variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap indikator Kinerja Pegawai. Namun untuk meningkatkan kinerja, masih terdapat indikator yang masih memiliki skor dibawah rata – rata kategori setuju yaitu Indikator keterlambatan dengan skor 353, Indikator komunikasi Antar pegawai, dan Indikator Saling Membantu dengan skor 343.
- Koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu korelasi antara Kompetensi dengan Pelatihan di dapat nilai 0,864 yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang Sangat Kuat dan searah karena nilainya positif.
- Analisis Jalur Variabel Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 34,6% dan Koefisien jalur variabel Pelatihan terhadap Kinerja adalah Sebesar 57,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Kompetensi dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pengaruh Kompetensi

dan Pelatihan sebesar 0,921, berarti 92,1%, variabel Kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) atau dapat diartikan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 92,1%, sedangkan sisanya 7,9% merupakan kontribusi variabel lain (ε) yang tidak diteliti.

## 6. REFERENSI

- Ataunur, Ilman dan Ariyanto, Eny . 2015. *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Adaro Energy Tbk*. Jurnal penelitian. Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana Jakarta. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.
- Bintoro, Wahyu Satrio. Sunaryo, Hadi. Dan Anwarodin, M. Khoirul. 2019. *Pengaruh kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti)*. e – Jurnal Riset Manajemen. Fakultas Ekonomi UNISMA.
- Diyana, Anissa. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Dyah Ayu, Anggi. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*. Jurnal: Universitas Brawijaya Malang. Vol. 15, No. 2, 2 Oktober 2014
- Jamali, Abdul. 2016. *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sadar Dinamis Sampang*. Universitas Madura. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 1 No. 2 | November 2016. EISSN 2549-7308.
- Karina, Nadia. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Kantor Distribusi Wilayah Lampung*. Thesis. Universitas Lampung
- Riyadi, Slamet. 2008. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945.
- Safwan , Nadirsyah , Syukriy Abdullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya*. Volume 3, Nomor 1.
- Setiadi, Rakhmat. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karayawan Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Aceh Utara*. Skripsi. Universitas terbuka Jakarta.
- Suswardji, Edi, Rachmat Hasbullah dan Tresna F. 2012. *Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*, Jurnal Manajemen, Volume 09 Nomor 3, hal 787-788.
- Wicaksono, Galih. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Yuliana. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic*. Jurnal Penelitian. Universitas Wacana Krida. Volume 17, nomor 2.