

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta

Syahna Nurunnisa^{1*}, Rani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

email korespondensi: syahnurunnisa@gmail.com

Submit: 29-06-2024 | Revisi : 06-07-2024 | Terima : 08-07-2024 | Terbit online: 10-07-2024

Abstrak - Pelatihan dan Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting guna menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Karena kinerja pegawai merupakan unsur utama dalam rangka menggapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. Jenis penelitian yang dipergunakan yakni deskriptif kuantitatif statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Divisi Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta dengan akumulasi data yang disebarakan dengan penyebaran kuesioner kepada 43 responden. Teknik sampling yang dipergunakan adalah *Non – Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,7% dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 73,0% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan uji determinasi simultan menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,771. Dengan demikian, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract - *Training and Competence have a very important role in creating optimal employee performance. Because employee performance is the main element in order to achieve the goals of an organization. This study aims to analyze the effect of training and competence on employee performance at the General Division and Internal Compliance of the Secretariat General of KLHK Jakarta. The type of research used is descriptive quantitative statistics. The population in this study were all employees of the General Division of Internal Compliance of the Secretariat General of KLHK Jakarta with accumulated data distributed by distributing questionnaires to 43 respondents. The sampling technique used is Non-Probability Sampling using saturated sampling technique. The results showed that there was a positive and significant effect partially between training on employee performance by 36.7% with a significance value of $0.006 < 0.05$. And there is a positive and partially significant influence between competence on employee performance of 73.0% with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training and competence also have a positive and significant effect on employee performance by 71.7% with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the simultaneous determination test shows an Adjust R Square value of 0.771. Thus, training and competence together affect employee performance by 77.1%, while the rest is influenced by other variables outside of training and competence.*

Keywords : *Training, Competence, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang pesat saat ini menempatkan tuntutan yang tinggi bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan optimal. Hal ini tidak hanya dalam konteks memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat, tetapi juga dalam mencapai tujuan yang diputuskan pemerintah. Keberadaan pegawai memiliki peranan krusial dalam proses pembangunan yang dinamis, di mana mereka bertindak sebagai agen pelayanan publik yang harus menjunjung tinggi profesionalisme, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan dalam menjalankan tugas negara, pemerintahan, serta pembangunan. Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan memerlukan upaya pembinaan yang baik terhadap pegawai negeri. Pegawai negeri merupakan elemen utama dalam sumber daya manusia, dan mereka berkedudukan sangat penting dalam memutuskan keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan serta pembangunan (Manullang, et al.,



2020). Oleh karena itu, tidak mampu disangkal bahwasanya faktor sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang harus diberi perhatian utama dalam sebuah pemerintahan. Kepentingan ini sangatlah signifikan karena berhasilnya suatu organisasi saat meraih tujuannya sangat terikat pada kualitas serta kemampuan dari para sumber daya manusia yang turut serta.

Sumber daya manusia menjadi elemen vital yang utama bagi kelangsungan hidup serta kemajuan pemerintahan. Mereka berperan dalam menguasai teknologi, mengelola modal keuangan, serta menciptakan produk-produk yang berkualitas tinggi (Amelia, et al., 2022). Karenanya, langkah-langkah harus diambil oleh pemerintah guna mengembangkan serta mengoptimalkan kemampuan pegawai. Diinginkan agar pegawai secara terus-menerus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas mereka selaras dengan perkembangan zaman, serta dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi tersebut.

Peningkatan produktifitas tersebut sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya yang dilangsungkan seorang pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi termasuk pelayanan kualitas yang tersedia. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang berdampak pada perkembangan perusahaan (Triastuti, 2019). Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu cara guna mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut mampu dilangsungkan dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merujuk pada bagian integral dari upaya untuk mengembangkan pegawai negeri sipil secara global.

Pelatihan bagi pegawai yakni suatu usaha yang dilakukan pemerintah untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan sekaligus meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme para pegawai (Septyandi & Susanto, 2020). Pelatihan berfungsi sebagai sarana pegawai untuk mengembangkan diri ke arah kinerja yang lebih baik. Dengan dilaksanakannya pelatihan, maka akan lebih mempermudah pemerintah mengarahkan pegawainya untuk dapat menambah wawasan, sehingga kompetensi ataupun keahlian pegawai mampu bertambah.

Kompetensi merujuk pada sifat fundamental seseorang yang mencerminkan bagaimana mereka bertindak atau berpikir dalam berbagai situasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kini kompetensi mulai diimplementasikan pada beragam aspek manajemen sumber daya manusia. Kompetensi membantu mengklarifikasi standar kerja serta tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai, yang pada gilirannya memperjelas ekspektasi organisasi terhadap kinerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas organisasi, pemerintah perlu dapat mengidentifikasi dan mengembangkan pegawai yang memiliki potensi yang terarah. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, tingkat kompetensi yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Pegawai yang sudah menguasai standar kompetensi hingga tingkat tinggi dianggap sebagai ahli di bidang tugas mereka.

Sumber daya manusia yang kompeten serta berpengetahuan luas mempunyai peranan yang sangat penting pada seluruh aspek dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan praktik manajemen lingkungan hidup. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan berperan aktif guna mendukung pembangunan di sektor lingkungan hidup dan kehutanan, dengan fokus pada peningkatan kinerja setiap Eselon I yang terlibat dalam proses tersebut. Hal ini memastikan efektivitas dan keberlanjutan upaya perlindungan serta pengelolaan sumber daya alam. Inspektorat Jenderal merujuk pada bagian dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang bertugas sebagaimana pengawas internal. Tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di dalam lingkungan Kementerian tersebut. Peran Inspektorat Jenderal sangat penting dikarenakan mereka mendukung pembangunan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan di bidang lingkungan hidup serta kehutanan. Hal ini berkontribusi pada upaya pemerintah untuk meningkatkan sektor lingkungan hidup serta kehutanan secara keseluruhan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka salah satu upaya yang dilangsungkan guna meraih tujuan pemerintah yakni dengan mengoptimalkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tersebut mampu dilangsungkan melalui pelatihan dan meningkatkan kompetensi para pegawainya. Sebab kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Namun pada kenyataannya, dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan masih terdapat permasalahan terkait dengan pelatihan, kompetensi serta kinerja pegawai yang belum optimal saat melangsungkan tugas dan tanggung jawabnya pada saat bekerja. Selain itu juga diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi serta terus menerus selaras dengan amanat UU 20 Tahun 2023 terkait ASN. Dimana masih terdapat pegawai yang abai dengan pelaksanaan pelatihan yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya kompetensi selaras dengan kriteria yang telah ditentukan. Maka dari itu, untuk menciptakan kompetensi yang memenuhi standar tersebut maka diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan bagi para pegawai Kementerian Lingkungan Hidup serta Kehutanan Jakarta. Untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia tersebut mampu dilangsungkan melalui pelatihan, karena tidak mampu dipungkiri bahwasanya pelatihan serta kompetensi menjadi bagian yang tidak terpisahkan pada usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu, yang dimana memperlihatkan hasil berbeda terkait variabel yang akan diteliti. Hasil penelitian terdahulu (Kosdianti & Sunardi, 2021) menunjukkan bahwasanya pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada PT Satria Piranti Perkasa Kota Tangerang. Namun temuan berbeda dalam penelitian (Rusdil, et al., 2020) memperlihatkan

bahwasanya pelatihan berpengaruh negatif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten 50 Kota.

Dalam beberapa penelitian sudah menemukan hasil yang bervariasi mengenai bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang tercatat dalam penelitian sebelumnya (Firmansyah, 2020) yang mengungkapkan bahwasanya kompetensi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Tasikmalaya. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan (Mananeke et al., 2019) bahwasanya kompetensi berdampak negatif serta belum signifikan pada kinerja pegawai pada PT Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk.

Dari *research gap* atau penelitian-penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan dan persamaan dalam judul penelitian yang akan penulis teliti. Untuk persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni didapati persamaan dalam variabel dan metode penelitian. Persamaan variabel seperti pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai. Sedangkan untuk metode penelitiannya yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Walaupun terdapat persamaan dalam variabel dan metode penelitian, namun penelitian ini akan memberikan penekanan pada perbedaan yang ada. Yang menjadi pembeda penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni berada pada objek penelitian, yang mana peneliti akan melakukan penelitian ini di Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni pelatihan dan kompetensi, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja pegawai. Dimana pelatihan Menurut Sutrisno dalam (Studies, 2021) pelatihan merujuk pada suatu bentuk bantuan yang meliputi pengarahan, bimbingan, penyediaan fasilitas, pemberian informasi, latihan keterampilan, serta pengorganisasian lingkungan belajar. Pelatihan menurut (Umiyati, et al., 2020) merujuk pada usaha guna mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM), terkhususnya dalam hal peningkatan kemampuan intelektual dan pengembangan kepribadian individu. Adapun indikator pada pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Lourensius L T, et al., 2021), di antaranya: 1) Peserta, 2) Materi, 3) Instruktur, 4) Metode, 5) Tujuan.

Menurut Byars dan Rue dalam (Saputri & Rachman, 2022) kompetensi mampu diidentifikasi melalui pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang tampak pada seseorang. Kompetensi merujuk pada perilaku mendasar yang mencerminkan motivasi, karakteristik, kepribadian, serta pengetahuan ataupun keterampilan yang dimiliki oleh individu yang memperlihatkan kinerja tinggi di tempat kerja. Menurut (Yasin, 2020) kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas ataupun pekerjaan dengan baik. Kemampuan ini dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki oleh individu. Seorang pegawai mampu dikatakan mempunyai kompetensi ketika ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif. Menurut Hutapea dalam (Lourensius L T et al., 2021) berpendapat bahwa ada 3 indikator pembentuk kompetensi, diantaranya yakni: 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2) Keterampilan (*skill*), dan 3) Perilaku (*attitude*).

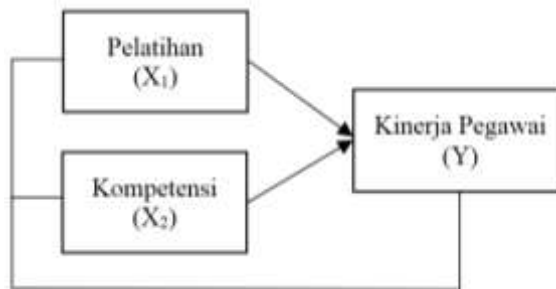
Kinerja pegawai menurut Moehariono dalam (Chairunnisah, et al., 2021) kinerja merupakan upaya menggapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Mangkunegara pada (Daulay, et al., 2019), kinerja didefinisikan sebagaimana hasil dari pekerjaan yang sudah dilangsungkan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, selaras dengan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Simamora dalam (Kristin Lumanauw, 2022) untuk memastikan bahwasanya sebuah organisasi mampu beroperasi dengan efektif serta mencapai tujuannya, diperlukan kinerja pegawai yang baik. Pengukuran kinerja pegawai diukur mengacu pada beberapa dimensi. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Firmansyah, 2020) terdapat lima indikator guna mengukur kinerja pegawai, diantaranya yakni: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kehadiran, dan 5) Kemampuan Bekerja Sama.

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merujuk pada metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Metode ini sangat sesuai untuk dipergunakan ketika ingin menginvestigasi sebanyak populasi ataupun sampel tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, proses pengambilan sampel biasanya dilangsungkan secara acak ataupun *random*. Data yang diperoleh dikumpulkan mempergunakan instrumen penelitian yang sudah disiapkan, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Tujuan didapatinya analisis ini yakni guna menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya pada penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang dipergunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner ke para pegawai Divisi Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta sebanyak 43 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan sampel jenuh (*sensus*), yang memasukkan seluruh populasi sebagaimana sampel, memeperlihatkan keputusan untuk tidak mempergunakan proses pemilihan acak yang seringkali dianggap lebih representatif pada statistik.

Jika data terkumpul teknik data yang dipergunakan adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji t Parsial dan

uji F Simultan), dan uji koefisien determinasi. Sehingga dapat dilihat bagaimana pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah gambar kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka **Pemikiran**

Hipotesis:

- H₁ = Pelatihan (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H₂ = Kompetensi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H₃ = Pelatihan (X₁) dan Kompetensi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilangsungkan guna menentukan apakah kuesioner yang dipergunakan memiliki kevalidan ataupun tidak dengan memeriksa kesesuaian pernyataan-pernyataan di dalamnya sebagai alat ukur. Menurut (Sugiyono, 2017), validitas mengacu pada kemampuan instrumen guna mengukur apa yang sebaiknya diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.675	0.254	Valid
2	0.779	0.254	Valid
3	0.664	0.254	Valid
4	0.721	0.254	Valid
5	0.763	0.254	Valid
6	0.803	0.254	Valid
7	0.864	0.254	Valid
8	0.869	0.254	Valid
9	0.813	0.254	Valid
10	0.842	0.254	Valid

Dari hasil tabel 1. Uji Validitas Pelatihan (X₁) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Pelatihan (X₁) memperoleh angka r_{hitung} > r_{tabel} (0.254). Sehingga mampu disimpulkan keseluruhan item pernyataan dari variabel Pelatihan (X₁) valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₂)

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.668	0.254	Valid
2	0.865	0.254	Valid
3	0.834	0.254	Valid
4	0.891	0.254	Valid
5	0.869	0.254	Valid
6	0.877	0.254	Valid

Dari hasil tabel 2 Uji Validitas Kompetensi (X_2) di atas, mampu dilihat bahwasanya keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompetensi (X_2) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Sehingga mampu disimpulkan keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompetensi (X_2) valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.801	0.254	Valid
2	0.765	0.254	Valid
3	0.823	0.254	Valid
4	0.878	0.254	Valid
5	0.782	0.254	Valid
6	0.811	0.254	Valid
7	0.681	0.254	Valid
8	0.727	0.254	Valid
9	0.761	0.254	Valid
10	0.776	0.254	Valid

Dari hasil tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Sehingga mampu disimpulkan keseluruhan item pernyataan didalam variabel Kinerja Pegawai (Y) valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo dalam (Janna & Herianto, 2021) uji reliabilitas merujuk pada metode untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukur mampu diandalkan ataupun mampu dipercaya. Dengan begitu, uji reliabilitas berguna untuk menilai seberapa konsisten suatu instrumen pengukur dalam menghasilkan hasil yang serupa dalam pengukuran yang berulang-ulang.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

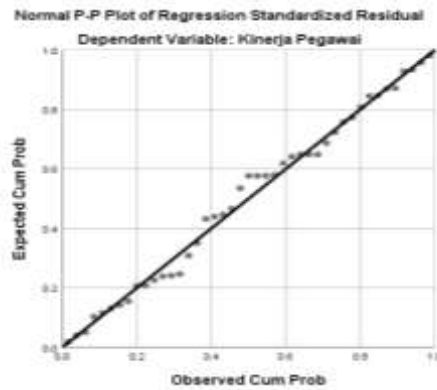
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0.928	0.60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.914	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.929	0.60	Reliabel

Dari hasil tabel 4 Uji Reliabilitas di atas, mampu dilihat bahwasanya nilai *cronbach's alpha* Pelatihan (X_1) sejumlah 0.928, Kompetensi (X_2) sejumlah 0.914, serta Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.929 yang mana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 . Hal tersebut mampu disimpulkan bahwasanyasanya seluruh variabel didalam penelitian ini reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Sihotang, 2023) uji normalitas merujuk pada langkah awal dalam analisis statistik yang bertujuan guna memperlihatkan bahwasanya sampel data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Distribusi residual dianggap normal ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan dapat dikonfirmasi dengan mengamati pola penyebaran data pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Gambar 2. Grafik Normal P.P Plot of Regression Standasrdized Residual

Dari hasil gambar 2 Grafik Normal P.P *Plot of Regression Standardized Residual* di atas, mampu diketahui bahwasanya model regresi memenuhi asumsi klasik dikarenakan data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Maka mampu disimpulkan bahwasanya distribusi data residual normal.

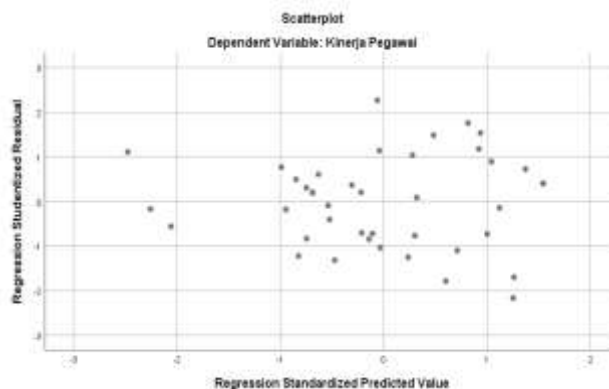
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Undersandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3217.437258
Most Extreme Differents	Absolute	0.90
	Positive	0.85
	Negative	-0.90
Test Statistic		090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil tabel 5 Uji Normalitas pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, mampu diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sejumlah $0.200 > 0.05$ yang mana angka $\text{Sig.} > 0.05$, Maka mampu disimpulkan bahwasanya angka berdistribusi data residual normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan guna memastikan apakah didapati ketidakberimbangan ataupun tidak pada model analisis regresi tersebut (Sihotang, 2023). Ketika didapati pola tertentu, misalnya titik-titika yang membentuk urutan yang berulang (misalnya, bergelombang dari lebar ke sempit), ini memperlihatkan didapati heteroskedastisitas. Jika tidak didapati pola yang jelas serta titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, ini memperlihatkan bahwasanya tidak didapati heteroskedastisitas. Jika $VIF > 10$, maka mampu dinyatakan bahwasanya didapati multikolinieritas antar variabel bebas. Jika $VIF < 10$, maka mampu dinyatakan bahwasanya belum didapati multikolinieritas antar variabel bebas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 Uji Heteroskedastisitas di atas, mampu diketahui bahwasanya belum terdapat pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas serta di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Maka mampu ditarik kesimpulan bahwasanya belum terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas pada sebuah penelitian saling berkorelasi ataupun mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain. Kondisi ini sering terjadi dalam analisis regresi berganda karena terlibatnya lebih dari satu variabel bebas saat memprediksi variabel terikat (Sihotang, 2023).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.745	1.343
Kompetensi	.745	1.343

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel 6 Uji Multikolinearitas di atas, mampu diketahui bahwasanya jumlah *Tolerance* dalam variabel Pelatihan (X_1) sejumlah $0.745 > 0.10$ dan jumlah VIF sejumlah $1.343 < 10$. Jumlah *Tolerance* dalam variabel Kompetensi (X_2) sejumlah $0.745 > 0.10$ serta jumlah VIF sejumlah $1.343 < 10$. Maka mampu disimpulkan bahwasanya belum terjadi multikolinearitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t dipergunakan guna menentukan apakah setiap variabel independen mempunyai dampak secara individual pada variabel dependen yang diuji, dengan tingkat signifikansi 0.05 (Mardiatmoko, 2020). Pengujian uji t dilangsungkan dengan menyetarakan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Adapun rumus t_{tabel} yaitu $t = (a/2 ; n-k-1)$ (Baharuddin & Musa, 2022). Dimana n = sampel, k = jumlah variabel, dan $a = 0.05$ = tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model		
1 (Constant)	t	Sig.
Pelatihan	.480	.634
Kompetensi	2.896	.006
	8.564	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel 7 Uji Signifikansi t (Parsial) di atas, mampu diketahui bahwasanya t_{hitung} Pelatihan (X_1) berjumlah 2.896 serta t_{hitung} Kompetensi (X_2) berjumlah 8.564. Untuk mencari t_{tabel} pada penelitian ini mampu menggunakan rumus sebagaimana berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus } t_{tabel} &: t (a/2 ; n-k-1) \\ &: 0.05 / 2 = 0.025 ; 43 - 3 - 1 = 39 \\ &: 0,025 ; 39 (t_{tabel}: 2.022) \end{aligned}$$

Maka mampu disimpulkan bahwasanya Pelatihan (X_1) terdapat $t_{hitung} 2.896 > t_{tabel} 2.022$ dan nilai Sig. 0.006 < 0.05 sedangkan Kompetensi (X_2) terdapat $t_{hitung} 8.564 > t_{tabel} 2.022$ serta nilai Sig. 0.000 < 0.05 . Sehingga mampu disebut Pelatihan (X_1) serta Kompetensi (X_2) didapati dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Pegawai (Y) pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dipergunakan guna mengevaluasi akibat gabungan dari keseluruhan variabel independen pada variabel dependen yang sedang diuji pada tingkat signifikansi 0.05 (Mardiatmoko, 2020). Adapun rumus untuk mengetahui nilai F_{tabel} yaitu $F_{tabel} = (k ; n-k)$ (Baharuddin & Musa, 2022) dimana k = jumlah variabel dan n = sampel.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558930019	2	779465009.5	71.711	.000 ^b
	Residual	434779905.3	40	10869497.63		
	Total	1993709924	42			

Dari hasil tabel 8 Uji Signifikan F (Simultan) di atas, mampu diketahui bahwasanya F_{hitung} sejumlah 71.711. Untuk mencari F_{tabel} pada penelitian ini mampu mempergunakan rumus sebagaimana berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus } F_{tabel} &: f(k; n-k) \\ &: (3; 43 - 3) : (3; 40) \\ F_{tabel} &: 2.84 \end{aligned}$$

Maka mampu disimpulkan bahwasanya $F_{hitung} 71.711 > F_{tabel} 2.84$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, sehingga mampu disebut Pelatihan dan Kompetensi (X_2) didapati dampak positif serta signifikan secara simultan pada Kinerja Pegawai (Y) pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam (Nuriyah, et al., 2021) koefisien determinasi (R^2) yakni sebuah alat yang dipergunakan guna mengukur seberapa jauh kesanggupan model memperlihatkan variasi variabel *dependent*. Koefisien determinasi bernilai 0 atau 1. Apabila nilai R^2 rendah, maka mampu disimpulkan bahwasanya variasi variabel *dependent* cukup terbatas, dan sebaliknya ketika nilai R^2 mendekati 1 maka hampir seluruh data yang diharapkan sesuai guna untuk memprediksi variabel *dependent*.

3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X_1

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.367	5481.524

Dari hasil tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X_1 di atas, mampu diketahui bahwasanya Koefisien Determinasi (R^2) pada nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0.367 yang berarti memperlihatkan bahwasanya adanya kontribusi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta sejumlah 36,7%.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X_2

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.730	3581.679

Dari hasil tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X_2 di atas, mampu diketahui bahwasanya Koefisien Determinasi (R^2) pada nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0.730 yang berarti memperlihatkan bahwasanya adanya kontribusi Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta sejumlah 73,0%.

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.730	3581.679

Dari hasil tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan di atas, mampu diketahui bahwasanya Koefisien Determinasi (R^2) pada nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0.771 yang berarti memperlihatkan bahwasanya adanya kontribusi Pelatihan (X_1) serta Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta sejumlah 77,1%. Sementara sisanya terpenagruhi oleh variabel berlainan di luar penelitian ini yakni sejumlah 22,9% ($100\% - 77,1\%$).

Berdasarkan hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi maka diperoleh dari kedua variabel independen yaitu pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Divisi Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. Hasil dari pengkajian ini memperlihatkan bahwasanya variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) didapati dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Pegawai (Y). Dengan begitu, Divisi Umum dan Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta harus dapat mempertahankan pelaksanaan pelatihan pada pegawai dengan memperhatikan beberapa diantaranya seperti peserta pelatihan, materi, metode, instruktur, serta tujuan pelatihan serta harus dapat mempertahankan kompetensi para pegawai dan mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku para pegawai. Hal tersebut akan mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai, apabila pelatihan serta kompetensi pegawai menurun otomatis kinerja pegawai akan ikut menurun. Sebaliknya, ketika pelatihan dan kompetensi pegawai bertambah maka kinerja pegawai juga bakal bertambah. Oleh sebab itu, harus tetap dipertahankan mengenai pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai dengan baik agar tercapainya tujuan pemerintah.

4. Kesimpulan

Dari pemaparan yang telah ada di atas, pengujian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada pengujian uji F Simultan dimana nilai $F_{hitung} 71.711 > F_{tabel} 2.84$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji t parsial dimana Pelatihan (X_1) terdapat $t_{hitung} 2.896 > t_{tabel} 2.022$ dan nilai Sig. $0.006 < 0.05$ sedangkan Kompetensi (X_2) terdapat $t_{hitung} 8.564 > t_{tabel} 2.022$ serta nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. 1(1), 55–62.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Lourensius L T, N., Aquinas R, T., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 1–6.
- Mananeke, L., Tawas, H., Kompensasi, P., Dan, K., Terhadap, M., Pada, K., ... Walangitan, M. D. (2019). *Ratulangi Manado Tbk . The Influence Of Compensation , Competence And Motivation Of Employee Performance In Pt . Bank Artha Graha International Sam Ratulangi Branch Of*. 7(4), 5157–5166.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Rusdil, Yulihastri, & Zuripal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72–84.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36–46.

- <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Studies, E. (2021). 3. Analisis Pengetahuan Keuangan, Kepribadian Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan, 11(1), 192–201. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_243701_6d52e3f13ad637c3028353d08aac9c57.pdf
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2), 57–68.
- Yasin, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 276–280. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.290>