

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Pila Ramadhani S¹, Hasni Hasni², Alprida Alprida³, Syahri Ramadahan S⁴, Arfandy Dinsar⁵

^{1 2 3 4} Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: filharamadhanis@gmail.com

Abstract

The importance of competence in performance management is also reflected in relation to individual behavior. Performance management not only involves technical aspects, but also how individuals demonstrate behavior that supports goal achievement. By understanding the complexity of the role of HR, especially civil servants at BAPPEDA Sidrap, this research aims to explore the relationship between work performance assessment, training, and competency development as the main factors in improving performance. Quantitative data, namely data obtained in the form of numbers that relate to the problems discussed in this research can be calculated such as income values and other data that can support the discussion. Qualitative data, namely data obtained through a list of statements (questionnaires) from selected respondents and information related to the problems discussed in this research. The research results support that the training variable (X_1) positively and significantly affects performance. This is shown in the Regression Coefficient X_1 value of 0.397 which states that every 1 unit increase in training will increase training by 0.397 units. A probability value that is smaller than 5%, namely 0.000 0.05, indicates that training has a positive effect on performance. Training (X_1) and Competency (X_2) have a positive effect on the performance (Y) of employees at the Sidenreng Rappang Regency Bappeda Office. Statistical analysis shows a significance (Sig) of 0.05 and Fcount Ftable. Partially, Training (X_1) and Competency (X_2) also have a significant effect, with a Sig value of 0.05 and t count t table.

Keywords: Training, Competence, Performance

Abstrak

Pentingnya kompetensi dalam manajemen kinerja juga tercermin dalam kaitannya dengan perilaku individu. Manajemen kinerja tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga bagaimana individu menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan. Dengan memahami kompleksitas peran SDM, terutama PNS di BAPPEDA Sidrap, penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi sebagai faktor-faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang dapat dihitung seperti nilai pendapatan dan data lainnya yang dapat mendukung pembahasan. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pernyataan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian mendukung, dimana variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dalam nilai Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,397 menyatakan bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan pelatihan sebesar 0,397 satuan. Nilai Probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu 0,000 0,05 mengindikasikan bahwa

pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) Berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Sidenreng Rappang. Analisis statistik menunjukkan signifikansi (Sig) 0,05 dan Fhitung Ftabel. Secara parsial, Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) juga berpengaruh signifikan, dengan nilai Sig 0,05 dan thitung ttabel.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

Pendahuluan

Dalam menghadapi dinamika globalisasi, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Meskipun dukungan sarana, prasarana, dan sumber dana sangat penting, keberhasilan sebuah kegiatan instansi tetap bergantung pada kehandalan SDM yang terlibat. SDM bukan hanya sekadar elemen pendukung, tetapi merupakan inti yang menentukan efektivitas dan efisiensi setiap kegiatan. (Aprilianti, 2012)

Kenyataan ini menjadi semakin signifikan mengingat perubahan cepat dalam lingkungan instansi yang menuntut adaptasi dan inovasi. Dalam konteks ini, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidrap menjadi subjek penting, karena memiliki fungsi strategis sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pembangunan. Untuk menjalankan perannya dengan baik, BAPPEDA Sidrap perlu memastikan bahwa SDM yang dimilikinya memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai unsur SDM dalam instansi pemerintahan, termasuk BAPPEDA Sidrap, memiliki peran krusial sesuai Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Mereka diharapkan tidak hanya memenuhi syarat kepegawaian tetapi juga memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja PNS menjadi instrumen penting, di mana Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menjadi metode yang diterapkan oleh BAPPEDA Sidrap.

Dalam rangka peningkatan kinerja PNS, terutama di BAPPEDA Sidrap, diperlukan pemahaman mendalam terkait konsep kinerja. Kinerja bukan hanya sebatas pencapaian kuantitas, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja dan kemampuan serta minat pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan tugas dan kompetensi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas SDM. Menurut (Yamin, 2022) Pelatihan menjadi kunci dalam mengembangkan kompetensi pegawai. Kompetensi, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi, menjadi landasan bagi keberhasilan dalam pekerjaan. Dengan memahami dan mengukur kompetensi melalui standar yang telah disepakati, instansi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang mendesak untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya kompetensi dalam manajemen kinerja juga tercermin dalam kaitannya dengan perilaku individu. Manajemen kinerja tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga bagaimana individu menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan. (Angka, (2023)) Oleh karena itu, peningkatan kinerja individu berkontribusi secara langsung pada hasil produktivitas instansi secara keseluruhan. Dengan memahami kompleksitas peran SDM, terutama PNS di BAPPEDA Sidrap, penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara penilaian prestasi kerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi sebagai faktor-faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat SDM di BAPPEDA Sidrap, sehingga dapat berperan optimal dalam merespons tantangan dan tuntutan perubahan dalam lingkungan kerja.

Materi dan Metode

Data adalah bahan mentah yang diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Hasibuan, 2008) Jenisnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang dapat dihitung seperti nilai pendapatan dan data lainnya yang dapat mendukung pembahasan.
- 2) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pernyataan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data terbagi jadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Data Primer
Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Komalasari, 2012)
- 2) Data Sekunder
Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Mangkunegara, 2011)
- 3) Observasi
Menurut Juliansyah Noor (Akbar, 2018) mengemukakan observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung pada masyarakat dilokasi penelitian tentang kontribusi pendapatan bagi hasil.
- 4) Wawancara.
Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Noor, 2011) Angket (*Kuesioner*)
Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Alam, (2016))

Hasil

Tabel. 1
RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	28	44
Perempuan	36	56
Total	64	100

Sumber: Data Primer (*Kuesioner*), diolah 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang (100%), responden menurut jenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 28 orang (44%), sedangkan Perempuan sebanyak 36 orang (56%). Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X_1) diuraikan sebagai berikut:

Tabel. 2

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELATIHAN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{1.1}	0	0	0	0	2	3	17	27	45	70	299
2	X _{1.2}	0	0	0	0	0	0	9	14	55	86	311
3	X _{1.3}	0	0	13	20	4	6	26	41	21	33	247
4	X _{1.4}	0	0	0	0	12	19	34	53	18	28	262
5	X _{1.5}	0	0	6	9	6	9	41	64	11	17	249
6	X _{1.6}	0	0	0	0	1	2	10	16	53	82	309
Rata-Rata												280

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan berada pada range kelima (sangat setuju), yaitu dengan skor rata-rata 280.

Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X_2) diuraikan sebagai berikut:

Tabel. 3

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMPETENSI

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{2.1}	0	0	6	9	0	0	47	73	11	17	255
2	X _{2.2}	0	0	0	0	3	5	37	58	24	37	277
3	X _{2.3}	0	0	0	0	0	0	12	19	52	81	308
4	X _{2.4}	0	0	0	0	0	0	21	33	43	67	299
5	X _{2.5}	0	0	0	0	0	0	7	11	57	89	313
6	X _{2.6}	0	0	0	0	0	0	33	52	31	48	287
Rata-Rata												290

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi berada pada range kelima (sangat setuju), yaitu dengan skor rata-rata 290.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) diuraikan sebagai berikut:

Tabel. 4

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y.1	0	0	0	0	7	11	23	36	34	53	283
2	Y.2	0	0	1	2	2	3	50	78	11	17	263
3	Y.3	0	0	0	0	11	17	45	70	8	13	253
4	Y.4	0	0	0	0	0	0	12	19	52	81	308
5	Y.5	0	0	0	0	0	0	14	22	50	78	306
6	Y.6	0	0	0	0	0	0	51	80	13	20	296
Rata-Rata												285

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada range kelima (sangat setuju), yaitu dengan skor rata-rata 285.

Tabel. 5

**HASIL UJI PARSIAL (UJI t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,183	1,200		4,318	,000
	Pelatihan (X ₁)	,397	,071	,581	5,560	,000
	Kompetensi (X ₂)	,394	,104	,397	3,802	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X₁ (pelatihan) sebesar 5,560 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel X₂ (Kompetensi) sebesar 3,802 dengan nilai signifikan 0,000.

Tabel. 6

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,934	,932	,63386

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai dari R Square sebesar 0,934 yang menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan kompetensi (X₂) secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 0,934 atau (93,4%), sedangkan sisanya sebesar 0,066 atau (6,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut. (NANDO, 2020)

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel pelatihan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dalam nilai Koefisien Regresi X₁ sebesar 0,397 menyatakan bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan pelatihan sebesar 0,397 satuan. Nilai Probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dalam nilai Koefisien Regresi X₂ sebesar 0,394 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1

satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394. Nilai Probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ Mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi dalam menjalankan tugas pokok pegawainya.

Kompetensi dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya kompetensi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. (DINSAR, BUDIANDRIANI, & NURNAJAMUDDIN, 2023)

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai F_{hitung} ($431,118 > \text{nilai } F_{tabel}$ ($3,13$)) yang berarti H_2 diterima.

Kesimpulan

Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai Signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Secara parsial, Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dengan masing-masing variabel menunjukkan nilai Sig yang kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} . R Square sebesar 93,4% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis .
- [2] Alam, S. (2016). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*. Katalogis .
- [3] Angka, A. F. ((2023)). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Economics And Digital Business Review*, 28-38.
- [4] F. (2012). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Sdm Dan Umum Di Perhutani Unit Iii Jawa Barat*. 12-45.
- [5] Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). *Disiplin, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 82-90.
- [6] Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [7] Komalasari, K. (2012). "Egc." . *Sekolah Dasar 1.1* , 1-13.
- [8] Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- [9] Nando, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Keong*

- Nusantara Abadi (Wong Coco) Dalam Perspektif Bisnis Islam*. Lampung: (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- [9] Noor, J. (2011). *Meteode Penelitian*. Jakarta.
- [10] Yamin, Y. M. (2022). *Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung*. Ekombis Sains. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 187-198.