



Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat)

Encep Hendra Permana^{1*}, Nandan Limakrinan²,
Ridwan³

AFILIASI:

1,2,3 Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

enceppermana77@gmail.com, amarta.nandan@gmail.com

Riwayat Artikel :

Artikel Masuk: 25 Oktober 2024

Diterima: 25 Oktober 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pelatihan (2) Kompetensi; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey verifikatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, dengan sampel sebanyak 66 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Pelatihan pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat baik, Kompetensi pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat pada umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat saat ini dinilai baik. Pelatihan Dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Namun secara parsial Pelatihan dominan mempengaruhi Kinerja daripada Kompetensi. Karena Pelatihan lebih dominan mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja maka pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat diharapkan untuk tetap konsisten mengikuti perintah yang diselenggarakan, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze: (1) Training (2) Competence; (3) Employee Performance; and (4) The Influence of Training and Competence on the Performance of West Bandung Regency Inspectorate Employees, both simultaneously and partially. The research method used in this study is a descriptive survey and verification survey, the unit of analysis in this study is the employees of the West Bandung Regency Inspectorate, with a sample of 66 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the research results, it was obtained that the Training for the West Bandung Regency Inspectorate employees was good, the Competence of the West Bandung Regency Inspectorate employees in general can be said to be good, the Performance of the West Bandung Regency Inspectorate employees is currently considered good. Training and Competence simultaneously affect the Performance of the West Bandung Regency Inspectorate employees. However, partially Training predominantly affects Performance rather than Competence. Because Training more dominantly affects Performance, being the first priority in improving Performance, the West Bandung Regency Inspectorate employees are expected to remain consistent in following the orders that are held, so that they are able to work more professionally

Keywords: Training, Competence and Performance

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada, kinerja memiliki peran yang sangat penting. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik.

Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, sebagai Lembaga Teknis Daerah, merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Bandung Barat di bidang pengawasan, yang memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang pengawasan, terutama mengenai perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan, pelayanan penyelenggaraan Pemerintah Daerah secara profesional. salah satu ciri dari organisasi pemerintahan yang baik adalah organisasi yang bersifat adaptif terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternalnya. Pelaksanaan tata pemerintahan yang baik (good governance) yang mengedepankan akuntabilitas publik. Oleh karena itu sangat diperlukan kinerja pegawai yang baik. Namun apakah benar dalam instansi Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, pegawainya mempunyai kinerja yang baik dan mengutamakan kepentingan publik.

Urgensi penilaian kinerja dalam konteks manajemen ASN tidak terlepas dari pemanfaatan hasil penilaian dimaksud. Budiyanto (2015:51) mengemukakan hasil penilaian kinerja berguna sebagai pedoman untuk mengembangkan pegawai, menentukan sistem insentif serta memperbaiki manajemen organisasi. Sementara, Mahmudi (2015:14) menyebutkan salah satu tujuan pengukuran kerja pada sektor publik adalah memberikan pertimbangan sistemik terhadap

penyusunan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman pada pegawai selain sebagai bagian dari akuntabilitas publik. Hal tersebut selaras dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan kinerja sebagai salah satu unsur penting yang dibutuhkan dalam proses manajemen dan pengembangan karir ASN serta pengembangan kompetensi selain sebagai dasar pemberian reward dan punishment. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka perlu ada kebijakan yang mengatur secara khusus mengenai mekanisme penilaian kinerja pegawai yang relevan dilaksanakan sesuai karakteristik wilayah dan budaya kerja organisasi pemerintah.

Dalam mendukung penilaian kinerja Pemerintah Kabupaten Bandung Barat telah menerapkan Aplikasi SMART ASN/Kinerja Pemberlakuan kebijakan SMART Kinerja telah memberikan banyak manfaat terhadap pola perilaku kerja pegawai maupun pemerintah daerah. Salah satu dampak positif, yaitu secara tidak langsung SMART Kinerja menuntut pegawai untuk akrab dengan penggunaan teknologi seiring dengan makin masifnya disrupsi dalam tata kelola pemerintahan. SMART Kinerja juga mampu menstimulasi pegawai untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kebutuhan akan pengaturan dimaksud telah direspon beberapa instansi pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah dalam bentuk pemberlakuan kebijakan penilaian kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi, termasuk salah satunya oleh Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Melalui Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 24 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, mengatur lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja melalui aplikasi Spesifik Measurable Attainable Relevant Timely atau lebih akrab dipanggil SMART Kinerja Kabupaten Bandung Barat. Pemberlakuan kebijakan SMART Kinerja telah memberikan banyak manfaat terhadap pola perilaku kerja pegawai maupun pemerintah daerah. Salah satu dampak positif, yaitu secara tidak langsung SMART Kinerja menuntut pegawai untuk akrab dengan penggunaan teknologi seiring dengan makin masifnya disrupsi dalam tata kelola pemerintahan. SMART Kinerja juga mampu menstimulasi pegawai untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengenai kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, bukan dalam hal penggunaan aplikasi SMART Kinerjanya, akan tetapi bagaimana kinerjanya yang tentunya harus ada bukti tertulis dalam kegiatannya, baik dalam bentuk pelatihan atau peningkatan kompetensi pegawainya, karena apabila tidak didukung dengan pengembangan sumber dayanya, kinerja pegawai yang di harapkan mustahil tercapai,

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi (Stone et al, 2020:13). Menurut DeCenzo, Robbins dan Verhulst (2016:76) bahwa, manajemen sumber daya manusia berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Karyawan yang kuat

menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam lingkungan global yang menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks.

Pelatihan dan Kompetensi: Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan. Kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi, dan Keterampilan (Skill) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Kinerja Pegawai: Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Dapat disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai: Pelatihan pegawai dilakukan dengan tujuan agar para pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan/instansi. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat melakukan rekrutmen calon pegawai, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi pegawai, sedangkan Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian (M. D. Syahputra & Tanjung, 2020a) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian (Ataunur & Ariyanto, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif dan deskriptif. Metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk deskriptif tentang ciri-ciri variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan dan Kompetensi serta variabel terkaitnya Kinerja. Sebaliknya, metode verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui

pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Informasi dari populasi (responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari populasi terhadap objek yang akan diteliti. Tipe investigasi dalam Penelitian ini adalah *causalitas*, karena akan mengukur pengaruh sebab akibat antara *variable* bebas terhadap *variable* tak bebas. Sedangkan unit analisis dalam Penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Sumber data adalah sumber data yang dapat memberikan informasi pada pokok permasalahan dan fokus penelitian yang terdiri dari data sekunder dan data primer. Data sekunder (*secondary data*) yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari unit analisis, tetapi dari pihak-pihak tertentu melalui penelaahan dokumen atau laporan yang tersedia pada instansi tersebut dan secara deskriptif menurut pengamatan selama peneliti bekerja di Instansi tempat obyek penelitian. Sedangkan data primer (*primary data*) yaitu data yang diperoleh langsung dari unit analisis penelitian melalui wawancara, angket atau observasi.

Untuk penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus* yaitu semua unsur (anggota) populasi untuk dijadikan sampel karena untuk menjaga validitas dan reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung sebanyak (N) 66 orang sesuai dengan karakteristik responden. Untuk sumber data diperoleh secara wawancara, observasi dan pengumpulan kuesioner.

HASIL

Tabel 1. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	3
D3	1	2
S1	41	62
S2	22	33
Total	66	100

Berdasarkan tabel di atas mengelompokkan berdasarkan pendidikan formal terakhir, dan ternyata sebagian besar lulusan S1 dan S2, terbesar lulusan S1. Karena pendidikan menentukan untuk menjadi Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, Hasibuan (2019:76) menyatakan bahwa pendidikan tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

Tabel 2 Hasil Pengolahan data kuesioner mengenai pelatihan

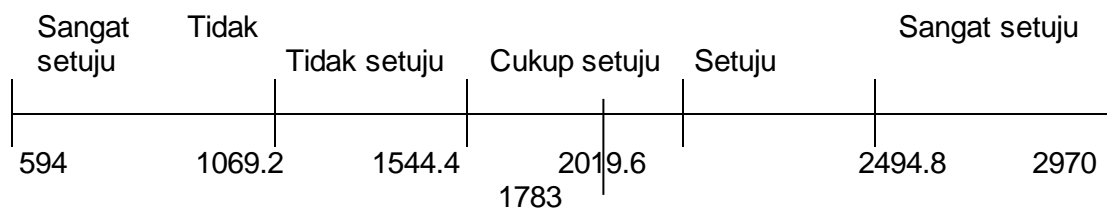
Tanggapan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor (FxSkala)
Sangat Setuju	10	15.2	50
Setuju	35	53.0	140
Ragu	21	15.2	63
<i>Tidak Setuju</i>	0	0.0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0
Total Skor	66	100	253

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai Dengan pelatihan yang saya terima, mendukung pencapaian tujuan Instansi Inspektorat dengan skor 253, hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang diterima bagi para pegawai dapat bermanfaat, sehingga dengan seringnya dilakukan pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis diharapkan menjadi pegawai berkualitas dan berwawasan serta dapat bermanfaat bagi lembaga/ organisasi, karena dengan mengikuti pelatihan, maka kompetensi pegawai akan meningkat.

Tabel 3 Variabel Pelatihan Pegawai Instansi Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, 2024 (n=66)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Dengan pelatihan yang saya terima, mendukung pencapaian tujuan Instansi Inspektorat	253	Setuju
2.	Saya memerlukan pelatihan lanjutan atau pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja	169	Tidak setuju
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	197	Ragu
4.	Materi pelatihan disampaikan menggunakan interaksi yang menarik	213	Ragu
5.	Metode pelatihan yang saya terima selama ini dapat meningkatkan keterampilan saya	217	Ragu
6.	Instruktur pelatihan menggunakan metode dan teknik pengajaran yang efektif	159	Tidak setuju
7.	Peserta adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat yang memenuhi kualifikasi pelatihan	295	Ragu
8.	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli di bidangnya	162	Tidak setuju
9.	Instruktur dapat memotivasi peserta pelatihan untuk berpartisipasi aktif dan antusias	298	Ragu
	Jumlah	1783	
	Rata-rata Skor	198.1	

Berdasarkan tabel diatas, skor total nilai kumulatif variabel Pelatihan mencapai 1783. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 66 = 2970$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 9 \times 66 = 594$. Klasifikasi skor jawaban pegawai variabel pelatihan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 475.2 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor variabel pelatihan di atas, ternyata pelatihan yang dilaksanakan pada pegawai Instansi Inspektorat di Kabupaten Bandung Barat cukup sesuai, dalam arti pelatihan merupakan proses pencapaian kerja pegawai yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan pegawai yang benar harus memiliki perincian aktivitas yang jelas, beban tugas yang merata, memperhatikan penggolongan tugas, dan menyesuaikan dengan keahlian, pengetahuan, serta pendidikan pegawai, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang nyaman, yaitu pelatihan yang dilaksanakan kurang sesuai dengan karakter dan kurang sesuai dengan kondisi ruangan/tempat kerja.

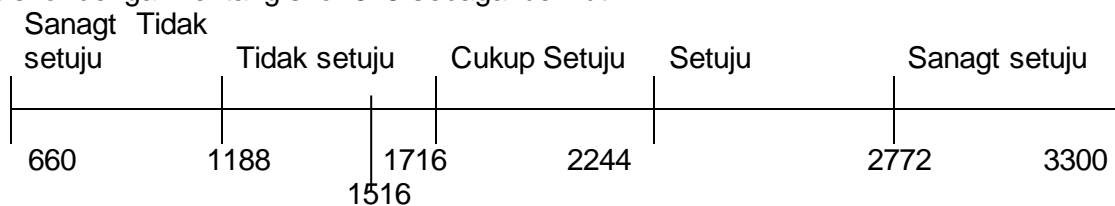
Tabel 4 Variabel Kompetensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, 2024 (n=66)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Motivasi saya dalam mencari pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi saya dalam bekerja.	128	Tidak setuju
2.	Karakteristik yang baik dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensinya.	146	Tidak setuju
3.	Pemberian penghargaan merupakan karakteristik kemampuan yang dimiliki pegawai.	129	Tidak setuju
4.	Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi.	152	Tidak setuju
5.	Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan pelayanan publik.	168	Cukup setuju
6.	Kompetensi yang dimiliki SDM dapat meningkatkan	140	Tidak setuju

	efektivitas kerjanya		
7.	Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja.	148	Cukup setuju
8.	Kompetensi yang dimiliki pegawai akan baik maka efektivitas kerja pegawaipun akan semakin baik.	131	Cukup setuju
9.	Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari semangat kerja pegawai.	139	Tidak setuju
10.	Kinerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki para pegawai	118	Tidak setuju
11.	Pimpinan memperhatikan kompetensi para pegawai agar pegawai dapat meningkatkan pelayanan publik	118	Tidak setuju
	Jumlah	1516	
	Rata-rata Skor	137.8	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel diatas, skor total nilai kumulatif variabel kompetensi mencapai 1516. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 11 \times 60 = 3300$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 11 \times 60 = 660$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 528 sebagai berikut :



Berdasarkan Tabel dan bobot skor variabel Kompetensi Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat masih kurang baik. Hal ini terlihat dari hasil skor akhir yang menunjukkan di garis skor kontinum. Sehingga Kompetensi Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat harus diperbaiki ke depannya

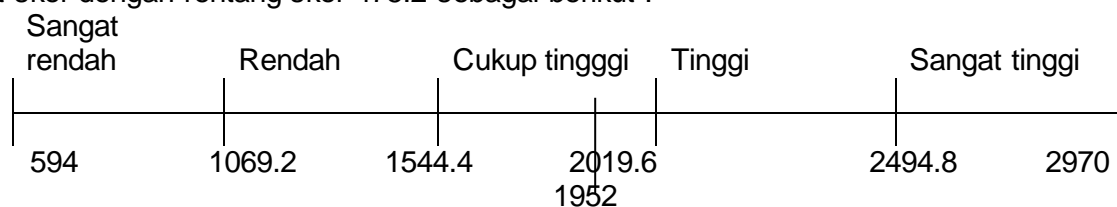
Tabel 5 Variabel kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, 2024 (n=66)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan teliti	163	Cukup Setuju
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh Instansi	157	Tidak setuju
3.	Saya selalu memperhatikan Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	236	setuju
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaandalam waktu yang telah ditetapkan Instansi	221	Cukup setuju
5.	Saya selalu Mengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk mengatasi masalah yang rumit	231	setuju
6.	Saya Selalu berusaha bekerjasama dengan sesama rekan untuk menyelesaikan pekerjaan	238	setuju
7.	Saya Bertanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil	241	setuju
8.	Saya Mampu mengambil keputusan dalam	213	setuju

	menyelesaikan masalah dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku		
9.	Saya Memiliki loyalitas terhadap organisasi untuk menjaga keutuhan/integritas organisasi	252	setuju
	Jumlah	1952	
	Rata-rata Skor	216.8	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, skor total nilai kumulatif variabel kinerja kerja mencapai 1952. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 9 \times 66 = 2970$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 9 \times 66 = 594$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 475.2 sebagai berikut :



Berdasarkan diatas, ternyata Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, 2024 ($n=66$) memiliki kinerja yang cukup tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kinerja yang tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurang berinovasi dalam pekerjaan, monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang, sesuai pendapat Mangkunegara (2015: 67) mengemukakan bahwa yang disebut dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PEMBAHASAN

4.5. Pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 20.0. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.36 di bawah ini.

Tabel 4.36 Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

		KINERJA	PELATIHAN	KOMPETENSI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.476	.380
	PELATIHAN	.476	1.000	.211
	KOMPETENSI	.380	.211	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.001
	PELATIHAN	.000	.	.044
	KOMPETENSI	.001	.000	.
N	KINERJA	66	66	66
	PELATIHAN	66	66	66
	KOMPETENSI	66	66	66

Sumber : hasil output SPSS

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 seperti tabel 4.37 di bawah ini.

Tabel 4.37 Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien jalur X_1 terhadap Y	pyx_1	0.476
Koefisien jalur X_2 terhadap Y	pyx_2	0.380

Sumber : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple ($R^2_{Y.X_1, X_2}$). Koefisien korelasi ($R_{Y.X_1, X_2}$), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y ($P^2_{Y\epsilon}$), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y ($P_{Y\epsilon}$), secara rinci ditunjukkan oleh tabel 4.38 berikut ini :

Tabel 4.38 Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

Determinasi Multiple (R^2)	$R^2_{Y.X_1, X_2}$	0.308
Koefisien Korelasi Multiple	$R_{Y.X_1, X_2}$	0.555
Determinasi Var. Lain terhadap Y	$P^2_{Y\epsilon}$	0.692

Sumber : hasil output SPSS

artinya bahwa pengaruh variabel X_1 , dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.308 atau 30.8% variabel X_1 , dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.692 atau 69.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara Pengaruh pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel 4.39 sebagai berikut:

Tabel 4.39 Hasil Pengujian Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.087	2	182.044	14.047	.000 ^b
	Residual	816.439	63	12.959		

Total	1180.526	65			
-------	----------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: KINERJA
 - b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI
- Sumber : Output SPSS 12.0

Dari tabel 4.39 di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14.047 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

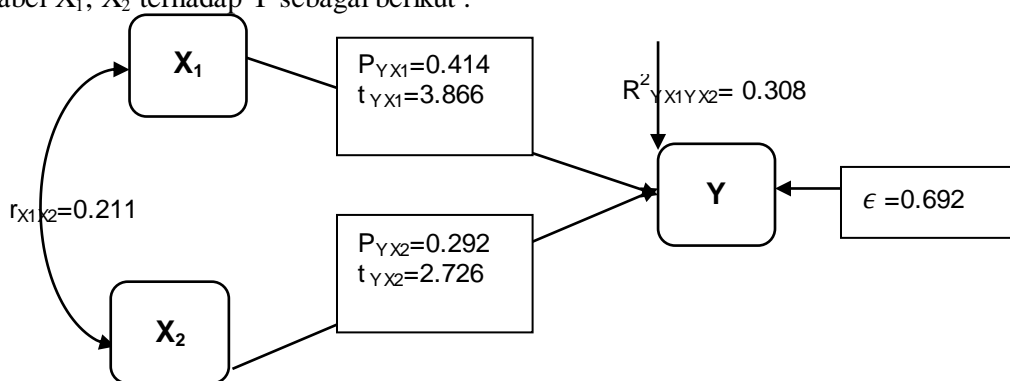
Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X_1 dan X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel 4.40 di bawah ini.

Tabel 4.40 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X_1 dan X_2

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1, X_2 ke Y	0.308	30.8
Pengaruh Diluar X_1, X_2	0.692	69.2
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Pengaruh Pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat yakni sebesar 30.8%, sedangkan sisanya sebesar 69.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial **pelatihan** dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada **kompetensi**, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X_1, X_2 terhadap Y sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Diagram Kausal Antara Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja pegawai (Y)

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa Pelatihan dominan mempengaruhi kinerja pegawai

dengan koefisien jalur sebesar 0.41 dengan t_{hitung} sebesar 3.866 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada kompetensi sebesar 0.292 dengan t_{hitung} sebesar 2.726 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.41 di bawah ini.

Tabel 4.41 Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan	
PYX ₁	0.414	3.866	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh positif Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
PYX ₂	0.292	2.726	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat pada tabel 4.42 dibawah ini :

Tabel 4.42 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.1713	17.13
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.0255	2.55
Jumlah		0.1968	19.68

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 19.68% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 3.866, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 2.55%. Sedangkan kontribusi Pelatihan terhadap kinerja Pegawai secara keseluruhan mencapai 19.68%, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai, perlu adanya perbaikan faktor pelatihan, karena faktor pelatihan terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik pelatihan yang dilakukan, maka kinerja pegawai akan meningkat, sesuai pendapat sesuai pendapat Ruky (2006:230) "Pelatihan (*training*) ialah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi". Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung Barat baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.43 di bawah ini :

Tabel 4.43 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0.0853	8.53
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.0255	2.55
Jumlah		0.1108	11.08

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 11.08% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 2.726, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta tidak langsung melalui variabel pelatihan sebesar 2.55 %. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 11.08 %, dapat disimpulkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor kompetensi, karena faktor kompetensi terkait erat dengan peningkatan kinerja guru Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompetensi yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja pegawai.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan yang dilaksanakan pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat cukup sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam arti pelatihan pegawai merupakan proses pencapaian kerja pegawai yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang nyaman, yaitu pelatihan yang dilaksanakan kurang sesuai dengan karakter dan kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Kompetensi Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat pada umumnya dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil akhir menunjukkan nilai yang rendah. Kondisi ini disebabkan oleh pelatihan yang kurang baik sehingga kompetensi menjadi kurang.
3. Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat memiliki kinerja yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kinerja yang sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang.
4. Pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat serta pengaruhnya positif. Namun secara parsial pelatihan dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada kompetensi. Dan secara parsial, pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila pelatihan yang dilaksanakan sesuai, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
 - b. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila kompetensi yang terjadi baik dan terarah, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat untuk meningkatkan pelatihan dan Kompetensi. Saran-saran tersebut antara lain

1. Dalam menghadapi suatu perubahan organisasi, pegawai senantiasa mendapat pembinaan atau bimbingan melalui pelatihan yang terencana dengan tepat, terutama dalam mengoptimalkan pelatihan dalam berorganisasi memberikan manfaat bagi organisasi dan kesesuaian kurikulum pelatihan dengan beban kerja, untuk menopang tugas pokok dan fungsi pegawai (Tupoksi), sehingga dapat mengefektifkan proses kerja yang dijalankan
2. Perbaikan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan sehingga tercipta kondisi yang kondusif dan searah, maka sebaiknya pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat meningkatkan kualitas keahlian pegawai.
3. Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung Barat harus ditingkatkan terutama mengenai peningkatan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja secara berkala lebih ditingkatkan.

REFERENCE

- Anisarida, A. A., Janizar, S., & Prima, G. R. (2020). The Approach Of Soft Systems Methodology For System Online Management Consultant Construction. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(3), 353-360.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan*

Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.
Bandung: Alfabeta

Hamali, A.F. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Iswan (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, PT. RajaGrafindo Persada

Janizar, S., & Anisarida, A. A. (2023). The Study of Legal Aspects of Construction In Civil Building. Greenation International Journal of Law and Social Sciences, 1(2), 56-61.

Kasmir. (2018). Studi Kelayakan Bisnis. Pustaka Hidayah Official Jakarta

Kaswan. (2016). Teori-teori Pelatihan dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mahmudi. Manajemen Kinerja Sektor Publik: UPP STIM YKPN. Yogyakarta

Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. 2019. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif

Rheza Pratama (2020). Pengantar Manajemen *Penerbit Buku Pendidikan Deepublish*

Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.

Stone, Cox dan Gavin (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Aksara, Surabaya

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Widodo, S.E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.