

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh:

1. Mardhotillah

Mahasiswa Magister Manajemen STIE MURA

2. Ahmad Basri

Dosen Tetap STIE MURA

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the influence of competence and training to the performance of Civil Servants in the Ministry Of Religious Affairs office of Musi Rawas District. The research method was used is quantitative method. The population in this research are Civil Servant of Religious Affairs Office of Musi Rawas Regency as many as 204 people and the number of samples are 67 people. Research data was obtained by using questionnaire technique with 15 instrument numbers of statements. Analysis technique was used are t test and F test. From t test result, Competence variable (X1) to performance shows tcount 5,602 > ttable 1,997 and sig 0,00 < 0,05. Therefore, on partial, competence variable to have an influence a significant impact on the performance (Y) at civil servants of Religious Ministry of Musi Rawas District. The training variable (X2) on performance (Y) showed the tcount of 3,471 > ttable 1,997 and sig 0.001 < 0.05. Its means that partially training variables had a significant influence on the performance of Civil Servants of Religious Ministry of Musi Rawas District. This showed the proven the research hypothesis and the hypothesis was accepted. Testing of the hypothesis obtained Fcount = 84.289 > Ftable = 3.14 with significant level sig = 0,000 < α = 0.05. This illustrated the existence of significant influence, so it could be said that furouning competence and training significantly influenced the performance of Civil Servants of Religious Ministry of Musi Rawas District. This proved that hypothesis in this research was proven and acceptable.

Keywords: Competence, Training, and Performance

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi

masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam konteks ini, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan berintegritas dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi,

kolusi, dan nepotisme. Sebab, Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan pegawai negeri dari tahun ke tahun terus mengalami kenaikan tetapi, hal tersebut belum diimbangi dengan profesionalitas, integritas, dan kinerja yang tinggi Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya mengatasi hal tersebut, perlu dilakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompetensi, skil, dan karakter melalui berbagai pelatihan.

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi meliputi aspek *intent* (niat), *action* (tindakan), dan *outcome* (hasil) (Marwansyah, 2016:52). Selain kompetensi, pelatihan merupakan hal yang tidak kalah penting dalam rangka mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang efektif dan efisien. Sebab, pelatihan seperti yang dikatakan (Marwansyah, 2016:52) adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan diarahkan ke peningkatan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya bersifat kenkinian dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, banyak pegawai yang masih belum menguasai bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan merupakan

salah satu cara yang dapat digunakan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan dengan sasaran, pencapaian kinerja jangka pendek. Dalam kenyataannya, masih banyak instansi yang salah mengikutsertakan pegawainya dalam program pelatihan. Sudah menjadi suatu fenomena umum di negeri ini, bahwa hampir seluruh unsur pimpinan pemerintahan senantiasa meletakkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di urutan teratas dari program kerjanya. Namun, dalam implementasinya, pengembangan SDM ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kurangnya pelatihan dan kompetensi dapat mengurangi kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kualitas Sumber Daya Manusia ditunjukkan oleh mutu kinerja yang dihasilkan sedangkan kuantitas yang baik adalah jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga dapat tercapai tujuan sebuah organisasi. Agar kesemuanya dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Prestasi pegawai dapat dinilai melalui kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik dapat tercapai jika pegawai memiliki disiplin, kemampuan kerja, bersemangat, dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. Kinerja merupakan gambaran terhadap keberhasilan atau kegagalan yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Jika kinerja pegawai menurun, perlu dilacak untuk mengetahui penyebabnya. Perlu diperhatikan

kebutuhan dan keinginan karyawan. Mungkin mereka kurang kompetensi atau diperlukan motivasi di instansi terkait. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut, pengelola organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Jika tidak, kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan. Begitu juga halnya dengan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Mereka dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara professional dan bertanggung jawab agar mencapai kinerja yang optimal. Untuk mewujudkan SDM yang berkompetensi, diperlukan pelatihan-pelatihan yang harus diikuti Pegawai Negeri Sipil. Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas selaku instansi pemerintah yang bersifat vertikal masih memiliki pegawai yang kurang pengetahuan dan keterampilan kerja. Pada waktu yang sama, pelatihan-pelatihan masih kurang diselenggarakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas di mana Pegawai Negeri Sipil di instansi ini, ikut serta. Hal ini dapat terlihat dari kinerja para Pegawai Negeri Sipil akibat kurangnya kemampuan mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Apalagi jika pegawai masih kurang inisiatif, baik dalam mencari informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun ketika melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kab. Musi Rawas?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kab. Musi Rawas?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kab. Musi Rawas?

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Berkembangnya suatu organisasi merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti dan mengikuti kemajuan zaman. Organisasi harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan dilingkungan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Levinson mendefinisikan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Marwansyah (2016:229). Sedangkan menurut, Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Colquitt mengatakan Performance *"the value of the set of employee behaviors taht contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"* Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. (Kasmir, 2016:183). Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015:447), kinerja

adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017:283-284). Kinerja menurut Moehariono (2014:95), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Suwanto, 2016:196). Suwanto mengutip pendapat Agust W. Smith yang menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*”. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil kerja baik dalam suatu program kegiatan maupun kebijakan, prestasi kerja seseorang, yang dicapai melalui berbagai usaha dan perbuatan baik berupa hal yang positive maupun negative selama periode waktu tertentu.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan (Marwansyah, 2016:52). Menurut Wexley dan Latham mendefinisikan pelatihan adalah upaya terencana oleh sebuah organisasi terkait dengan pekerjaan. Istilah perilaku digunakan dalam arti luas, yang meliputi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik atau pengalaman langsung, (Marwansyah, 2016:51). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya, (Kasmir, 2016:126). Noe menyebutkan, pelatihan adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan, (Kasmir, 2016:126). Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan

membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, (Veithzal Rivai Zainal, dkk, 2015:164). Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori, (Hasibuan, 2014:69). Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka untuk melatih dan menambah kemampuan dan pengetahuan pegawai untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi meliputi aspek *intent* (niat), *action* (tindakan), dan *outcome* (hasil) (Marwansyah, 2016:35). Menurut Fitriani (2012:19), kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Menurut McClelland, kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian yang ada dibawah permukaan air tidak terlihat dengan mata telanjang, namun menjadi fondasi dan memiliki

pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan trait dan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar”, Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015:230). *A competency models that identify the skill, knowledge, and characteristics need to perform a job* (A.D.Lucia & R. Lepsinger/Preface xiii) (Model kompetensi yang mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik perlu dilakukan pekerjaan (A.D.Lucia & R. Lepsinger)). Menurut Wibowo (2012:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menurut Specer dalam Moeheriono (2014), adalah sebuah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced affective and or superior performance in a job or situation*) (Moeheriono 2014:5). Wibowo (2016:271), menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi

menunjukkan *keterampilan atau pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki pegawai yang mengidentifikasikan cara berfikir, cara bertindak dalam bekerja. Dengan kompetensi pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula sangat sehingga mencapai tujuan suatu organisasi.

Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto tentang ***“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK”***, Jurnal Internasional Tahun 2015. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk baik secara parsial maupun simultan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner) dengan sampel yang diambil 133 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan rancangan penelitian asosiatif. Hipotesis telah diuji dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian terbukti Kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberi pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kinerja.

Bersamaan, kompetensidan pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yaituditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6% .

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rifki Aditya, Hamidah Hayati Utami, dan Ika Ruhana tentang ***“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”***, Jurnal Nasional Tahun 2015. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk pengamatan terhadap pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian berlangsung di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan mengambil populasi karyawan. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 77 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terbukti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi sebesar 71,9%, variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 32,6% dan variabel kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 49,5%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso tentang ***“Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)”***, Jurnal Nasional Tahun 2016.
Rumusan masalah penelitian ini adalah kemampuan untuk melihat dampak dari kerja kompetensi tenaga kerja, efek dari pengalaman kerja pada kompetensi kerja, pengaruh pelatihan kerja untuk kompetensi kerja, secara bersamaan mempengaruhi kemampuan kerja, pengalaman, dan pelatihan kompetensi kerja dan bekerja kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan KUD "Pati Kota". Analisis yang digunakan adalah validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ 0.962 < 1.992, hipotesis kedua dalam penelitian ini juga ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -2.580 < 1.992, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.211 > 1.992, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah 5.769 > 2.725 dan hipotesis kelima juga diterima sebagai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.838 > 1.991.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini tentang ***“Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta)”***, Jurnal Nasional Tahun 2014.
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fakta kompetensi, seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan dan pengambilan keputusan berdasarkan analisis, terhadap kinerja pekerja. Sampelnya adalah 60 supervisor penjualan yang bekerja di toko - toko di sepanjang jalan Malioboro Yogyakarta. Data tersebut berasal dari sebuah survei dan yang dilakukan oleh menerapkan kuesioner, dan dianalisis dengan menggunakan banyak regresi. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi, seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan dan pengambilan keputusan berdasarkan analisis, semuanya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 35.060 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan adjusted R^2 penghitungan kuadrat menjadi 0,709. Koefisien regresi dan tingkat signifikan masing-masing faktor kompetensi (komunikasi, kerja tim,

kepemimpinan dan pengambilan keputusan berdasarkan analisis terhadap kinerja pekerja sebesar 0,292 dan 0,002; 0,541 dan 0,000; 0,233 dan 0,005; -1,146 dan 0,000; masing-masing.

5. Anggita Ria Febriyanti, Hamidah Nayati Utami, dan Mochammad Soe'oed Hakam tentang ***“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)”***, Jurnal Internasional Tahun 2013.

Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,253 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0934. Variabel metode pelatihan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,382. Variabel materi pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,369. Sementara variabel kompetensi (Y1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,388.

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian digunakan sebagai dasar strategi penelitian agar Peneliti dapat memperoleh data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Desain yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis asosiatif yaitu penelitian yang berusaha mencari hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang terdiri dari variabel independen kompetensi dan pelatihan dengan variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

Teknik Analisis Data

Menurut Anwar Sanusi (2013:125) analisis regresi berganda digunakan apabila kita melibatkan lebih dari dua variabel. Adapun teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan analisis pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui

apakah variable bebas (X) secara individual mempengaruhi variable terikat (Y). Uji hipotesis ada dua macam yaitu uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). semua perhitungan data dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service*

Solution). Adapun uji yang akan dilakukan adalah uji yang umum, yaitu Uji Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi, Uji t dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan Kompetensi	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
			($\alpha=0,05$); N=33	
1	Pernyataan 1	0.424	0.344	Valid
2	Pernyataan 2	0.683	0.344	Valid
3	Pernyataan 3	0.740	0.344	Valid
4	Pernyataan 4	0.385	0.344	Valid
5	Pernyataan 5	0.805	0.344	Valid
6	Pernyataan 6	0.615	0.344	Valid
7	Pernyataan 7	0.631	0.344	Valid
8	Pernyataan 8	0.696	0.344	Valid
9	Pernyataan 9	0.417	0.344	Valid
10	Pernyataan 10	0.616	0.344	Valid
11	Pernyataan 11	0.690	0.344	Valid
12	Pernyataan 12	0.772	0.344	Valid
13	Pernyataan 13	0.605	0.344	Valid
14	Pernyataan 14	0.435	0.344	Valid

Sumber : Hasil olah data tahun 2017

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan Pelatihan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
			($\alpha=0,05$); N=33	
1	Pernyataan 1	0.684	0.344	Valid
2	Pernyataan 2	0.690	0.344	Valid
3	Pernyataan 3	0.460	0.344	Valid
4	Pernyataan 4	0.582	0.344	Valid
5	Pernyataan 5	0.549	0.344	Valid
6	Pernyataan 6	0.515	0.344	Valid
7	Pernyataan 7	0.737	0.344	Valid
8	Pernyataan 8	0.647	0.344	Valid
9	Pernyataan 9	0.669	0.344	Valid
10	Pernyataan 10	0.423	0.344	Valid
11	Pernyataan 11	0.518	0.344	Valid

12	Pernyataan 12	0.802	0.344	Valid
13	Pernyataan 13	0.822	0.344	Valid
14	Pernyataan 14	0.798	0.344	Valid

Sumber : Hasil olah data tahun 2017

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan Pelatihan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
			$(\alpha=0,05); N=33$	
1	Pernyataan 1	0.435	0.344	Valid
2	Pernyataan 2	0.475	0.344	Valid
3	Pernyataan 3	0.728	0.344	Valid
4	Pernyataan4	0.476	0.344	Valid
5	Pernyataan5	0.717	0.344	Valid
6	Pernyataan6	0.570	0.344	Valid
7	Pernyataan7	0.798	0.344	Valid
8	Pernyataan8	0.841	0.344	Valid
9	Pernyataan9	0.794	0.344	Valid
10	Pernyataan 10	0.831	0.344	Valid
11	Pernyataan 11	0.777	0.344	Valid
12	Pernyataan 12	0.679	0.344	Valid
13	Pernyataan 13	0.729	0.344	Valid
14	Pernyataan 14	0.441	0.344	Valid

Sumber : Hasil olah data tahun 2017

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linier berganda dan menghitung besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Peneliti melakukan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows*. Dimana hasil penelitiannya dijelaskan di table berikut.

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.921	3.644		2.997	.004
	Kompetensi	.502	.088	.570	5.722	.000
	Pelatihan	.286	.084	.340	3.407	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Hasil olah data tahun 2017

Dari tabel dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh nilai $a = 10,921$, $b_1 = 0,502$ dan nilai $b_2 = 0,286$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linier berganda, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10,921 + 0,502 X_1 + 0,286 X_2.$$

Persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa seluruh koefisien regresi bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa, variabel independen mempunyai pengaruh searah dengan variabel dependen,

artinya apabila nilai dari variabel independen meningkat atau menurun, maka akan mendorong naik atau turunnya variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kab. Musi Rawas, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS 16.0 for Windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Pengujian Terhadap Hipotesis
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.700	2	509.350	89.743	.000 ^a
	Residual	363.240	64	5.676		
	Total	1381.940	66			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji f di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 89,743 > F_{tabel} = 3,14$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan df pembilang (n_1) = jumlah variabel -1 = $3-1 = 2$ serta df penyebut (n_2) = $n-k = 67-3 = 64$. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas

Dari Pengujian regresi berganda diperoleh nilai $a = 10,921$, $b_1 = 0,502$ dan nilai $b_2 = 0,286$. Nilai a dan b dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 10,921 + 0,502 X_1 + 0,286 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah

10,921. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi kompetensi dan pelatihan maka kinerja sebesar nilai $\beta/a = 10,921$. Sedangkan nilai koefisien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap perubahan divariabel kompetensi, kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,502 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kemudian nilai koefisien regresi mewakili variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 0,286 menunjukkan bahwa setiap perubahan divariabel pelatihan maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,286 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hal ini sesuai dengan pendapat pendapat MCClelland yang mengatakan, kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Rivai Zainal,dkk, 2015:233) dan pendapat Marwansyah (2016:52) yang mengatakan, Pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,859. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan kompetensi dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,737 atau 73,7%, sedangkan sisanya

27,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengujian terhadap hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 89,743 > F_{tabel} = 3,14$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan df pembilang (n_1) = jumlah variabel -1 = 3-1 = 2 serta df penyebut (n_2) = $n-k = 67-3 = 64$. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) yang menyatakan bahwa hasil penelitian terbukti Kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberi pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kinerja. Bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6% .

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 89,743 > F_{tabel} = 3,14$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000 <$

$\alpha = 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan, sehingga dapat dikatakan, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,737 atau 73,7%.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} 5.722 > t_{tabel} 1.997$ dan $sig 0,00 < 0,05$. Berarti, secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,830 atau 83% yang artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 83%.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Menunjukkan nilai $t_{hitung} 3.407 > t_{tabel} 1.997$ dan $sig 0,001 < 0,05$. Berarti, secara parsial variabel

pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. Hal ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,776 atau 77,6% yang artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 77,6%

Rekomendasi

1. Kiranya seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja khususnya dalam penyelesaian tugas agar tugas yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga dapat mencapai tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas.
2. Hendaknya pimpinan beserta jajarannya lebih memperhatikan kompetensi pegawai dengan cara meningkatkannya sehingga mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Hendaknya Kantor Kementerian Agama Kab. Musi Rawas meningkatkan pelaksanaan pelatihan-pelatihan di lingkungan kerja untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga mereka menguasai bidang tugasnya dan dibidang IT.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Aditya, Rifki, dkk. 2015. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**. Vol 27 Nomor 2, Oktober 2015. Diambil dari: [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=347212&val=6468&title=PENGARUH%20PELATIHAN%20TERHADAP%20KOMPETENSI%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20%20%20\(Studi%20Pada%20Karyawan%20PT.%20PLN%20\(Persero\)%20Distribusi](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=347212&val=6468&title=PENGARUH%20PELATIHAN%20TERHADAP%20KOMPETENSI%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20%20%20(Studi%20Pada%20Karyawan%20PT.%20PLN%20(Persero)%20Distribusi).
- Ataunur, Ilman dan Ariyanto, Eny. 2015. **Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TB**. Vol.16 Nomor 2, Desember 2015. Diambil dari: <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/3332>. (16 Februari 2018).
- Bangun. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Bandung.
- Fitrian, M.Ali. 2012. **Kajian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Manajerial Studi Kasus Pada PT. Bank Syari'ah ABC**, Universitas Indonesia. Tesis.
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta
- Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hanggraeni, Dewi. 2014. **Manajemen Risiko Perusahaan (Enterprise Risk Management) dan Good Corporate Governance: Pengujian Pentingnya Penerapan Enterprise Risk Management terhadap Peningkatan Praktik GCG dan Kinerja Perusahaan**. Jakarta. Penerbit: Universitas Indonesia (UI Press).
- Irham, Fahmi. 2016. **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**. Alfabeta: Bandung.
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia..** Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama
- Moeheriono. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Priansa. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Insani Press.
- Raharjo, Slamet, dkk. 2016. **Pengaruh Kemampuan**

- Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati).** Vol. 2 Nomor 2, Maret 2016. Diambil dari: <http://docplayer.info/32323965-Pengaruh-kemampuan-kerja-pengalaman-dan-pelatihan-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-dengan-kompetensi-kerja-sebagai-variabel-intervening.html>. (16 Februari 2018).
- Ria Febriyanti, Anggita. 2013. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk).** Vol. 1 Nomor 2, April 2013. Diambil dari: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. (16 Februari 2018).
- Rivai Zainal, Veithzal, dkk. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2013. **Metodologi Penelitian Bisnis.** Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung. PT Refika Aditama.
- Sinambela, dkk. 2012. **Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. (2016), **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis,** Alfabeta: Bandung
- Suwatno, dkk. 2013. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.** Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sudarmanto. 2015. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Edisi Tiga.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhartini, Yati. 2014. **Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta).** Diambil dari: <https://id.scribd.com/document/185130897/JURNAL-PENGARUH-FAKTOR-FAKTOR-KOMPETENSI-SUMBER-DAYA-MANUSIA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN>. (16 Februari 2018).

- Tampubolon. 2012. **Manajemen Operational (Operations Management)**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Torang, Syamsiar. (2016). **Organisasi&Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya&PerubahanOrganisasi)**. Bandung: Afabeta
- Triyono, Ayon. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Oryza.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja-Edisi Revisi**. Jakarta: Raja Grafinfo.
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)**. Jakarta : Rajawali Pers
- Yuniarsih, Tjutju,. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.