

## KETERKAITAN DIKLAT DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa)

Yanti Susilawati<sup>1</sup>, Wahyu Haryadi<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [wahyu.haryadi82@gmail.com](mailto:wahyu.haryadi82@gmail.com)

### Article Info

#### Article History

Received: 08 Desember 2023

Revised: 14 Desember 2023

Published: 31 Desember 2023

#### Keywords

*Education and Training;  
Human Resource Competence;  
Employee Performance.*

### Abstrak

*This study aims to examine the effect of training and competency on employee performance at the Education and Culture Agency of Sumbawa District, either partially or simultaneously. The type of this study was associative. The type of data used in this study is quantitative data in the form of scores from respondents' answers to questions given through a questionnaire. The population in this study was all employees at the Sumbawa Regency Education and Culture Service, totaling 50 people. Seeing that the population in this study is relatively small, less than 100 people, this study used a census sampling technique (saturated sample), which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Statistical tests in this research were carried out using the Stata application (Statistics and Data) to assist with data processing. The Stata output will then be studied using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (*t* test), simultaneous hypothesis testing (*F* test), and determinant coefficient test ( $R^2$ ). The results of this study showed that the training and competency had a positive and significant effect on employee performance at the Education and Culture Agency of Sumbawa District, either partially and simultaneously. The training and competency had quite a large ability to effect on employee performance variables at the Education and Culture Agency of Sumbawa District, namely 40%, while the remaining 60% was effected by other variables outside this study model, such as the work motivation, incentives, and organizational culture.*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, sektor usaha mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, Sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat. Dengan demikian pada Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sumbawa menggelar kegiatan diklat agar semua pegawai harus mampu meningkatkan kapasitas secara mandiri dan perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian perusahaan berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan.

Menurut Syahputra & Tanjung (2020) Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar peilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hadil penilaian digunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Ataunur dan Ariyanto (2016), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dan Waris (dalam Wicaksono, 2019), kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Menurut Sudibya dan Utama (dalam Wicaksono, 2019), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri.

Ataunur dan Ariyanto (2016) juga menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesi mereka. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan

keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya.

Menurut Putra & Kumalaputra (2020), pelatihan memiliki hubungan dekat dengan pendidikan karena memiliki tujuan yang hampir sama, yaitu untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan seseorang. Meski demikian, keduanya memiliki perbedaan yang cukup jelas. Sedangkan, menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengkerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu

Sultana et al. (dalam Wicaksono, 2019) juga mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, dimana dapat meningkatkan tingkatan kompetensi individual dan organisasional. Pelatihan dapat membantu merekonsiliasi kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi, antara target yang diinginkan atau level standar dan aktual kinerja karyawan. Pelatihan dibutuhkan untuk menutup kekurangan kinerja karyawan, karena melalui pelatihan yang tepat kinerja karyawan dapat diperbaiki. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengatasi defisiensi kinerja karyawan di dalam pekerjaannya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu OPD yang ada dilingkaran pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa yang bergerak dibidang pelayanan publik, yaitu Bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan non formal, Bidang pembinaan sekolah dasar, Bidang pembinaan sekolah menengah pertama, Bidang kebudayaan, Bidang pembinaan ketenagaan, Unit pelaksana Teknis Pendidikan Nasional Kecamatan. Untuk menjadikan Pegawai bermutu yang tinggi, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (Dikbud) Sumbawa Besar mengadakan pendidikan pelatihan bagi Pegawainya sehingga visi dan misi dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sumbawa Besar dapat tercapai.

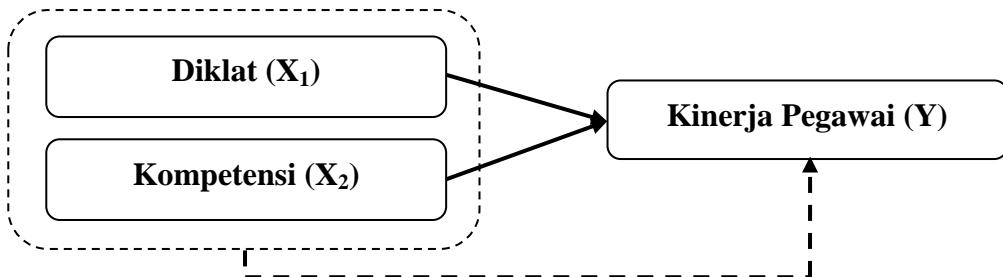
Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sumbawa. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sumbawa adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun.

Untuk mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara betahap sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Setelah mengikuti pelatihan diharapkan dapat menerapkan dan mensosialisasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan.

Sebuah program kegiatan yang dilaksanakan dapat diketahui berjalan efektif atau tidak dilihat dari hasilnya. Oleh karena itu, peneiti tertarik untuk melakukan penelitian tentang keterkaitan diklat dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui apakah program Diklat yang telah dilaksanakan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan keahlian para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar (2019), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal, peneliti ingin menguji keterkaitan diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa. Sesuai dengan tujuan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2021). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa skor hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner. Sumber data penelitian ini diperoleh dari sumber primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.

Sesuai dengan sumber data yang digunakan, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 50 orang. Melihat jumlah populasi dalam penelitian ini yang relatif kecil kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* (sampel jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka responden pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Hal ini sesuai dengan pandangan Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25%.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, peneliti menyiapkan pertanyaan/pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban berupa *skala likert*. *Skala likert* adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian yang digunakan untuk mengukur dengan *skala likert*, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh atau hubungan variabel diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa ( $Y$ ). Uji statistik pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Stata (Statistika dan Data) untuk membantu pengolahan

data. Output Stata selanjutnya akan dikaji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) (Ghozali, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Riza dan Wijaya (2021), regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

		regress y x1 x2					
Source		SS	df	MS	Number of obs = 50		
Model		397.125624	2	198.562812	F( 2, 47) = 17.32		
Residual		538.794376	47	11.4637101	Prob > F = 0.0000		
Total		935.92	49	19.1004082	R-squared = 0.4243		
					Adj R-squared = 0.3998		
					Root MSE = 3.3858		
		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
x1		.3283558	.1534296	2.14	0.038	.0196953	.6370164
x2		.3350313	.1384763	2.42	0.019	.0564529	.6136097
_cons		1.348203	1.910898	0.71	0.484	-2.496029	5.192434

Sumber: Output Stata (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1.348 + 0.328 (\text{Diklat}) + 0.335 (\text{Kompetensi}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.348. Nilai ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika nilai variabel diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) adalah nol (0), maka nilai konsisten variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 1.348.
- $\beta_1$  nilai koefisien regresi variabel diklat ( $X_1$ ) adalah positif sebesar 0.328. Nilai positif menunjukkan arah hubungan selaras. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel diklat ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.328. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu kompetensi ( $X_2$ ) dianggap konstan (0).
- $\beta_2$  nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_2$ ) adalah positif sebesar 0.335. Nilai positif menunjukkan arah hubungan selaras. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel kompetensi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.335. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yakni diklat ( $X_1$ ) dianggap konstan (0).

## 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Riza dan Wijaya (2021), uji parsial atau uji t merupakan teknik yang dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  serta nilai *P Value* yang dihasilkan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.

Pada penelitian ini, uji-t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)**

. regress y x1 x2

Source	SS	df	MS	Number of obs = 50
Model	397.125624	2	198.562812	F( 2, 47) = 17.32
Residual	538.794376	47	11.4637101	Prob > F = 0.0000
Total	935.92	49	19.1004082	R-squared = 0.4243
				Adj R-squared = 0.3998
				Root MSE = 3.3858

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
x1	.3283558	.1534296	2.14	0.038	.0196953 .6370164
x2	.3350313	.1384763	2.42	0.019	.0564529 .6136097
_cons	1.348203	1.910898	0.71	0.484	-2.496029 5.192434

Sumber: Output Stata (data primer diolah), 2023.

Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.14 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=50-3=47$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.01 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2.14 > 2.01$ ) serta nilai *P Value* yang dihasilkan adalah sebesar adalah 0.038 lebih kecil dari 0.05 ( $0.038 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.42 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=50-3=47$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0.05) adalah sebesar 2.01 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2.42 > 2.01$ ) serta nilai *P Value* yang dihasilkan adalah sebesar 0.019 lebih kecil dari 0.05 ( $0.019 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.

## 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Riza dan Wijaya (2021), uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat pada tabel ANOVA serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  serta nilai probabilitas F lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas, yaitu diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)**

. regress y x1 x2

Source	SS	df	MS	Number of obs =	50
Model	397.125624	2	198.562812	$F( 2, 47) =$	17.32
Residual	538.794376	47	11.4637101	Prob > F =	0.0000
Total	935.92	49	19.1004082	R-squared =	0.4243
				Adj R-squared =	0.3998
				Root MSE =	3.3858

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
x1	.3283558	.1534296	2.14	0.038	.0196953 .6370164
x2	.3350313	.1384763	2.42	0.019	.0564529 .6136097
_cons	1.348203	1.910898	0.71	0.484	-2.496029 5.192434

Sumber: Output Stata (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan tersebut, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 17.32 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) dan ( $df_2=n-k=50-3=47$ ) adalah sebesar 3.20 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $17.32 > 3.20$ ), serta nilai probabilitas F adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa diklat dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Riza dan Wijaya (2021), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen pada model penelitian. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu) yang diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-Square*. Nilai  $R^2$  kecil yang semakin mendekati 0 (nol) dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi perubahan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu diklat ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan dalam tebel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
.regress y x1 x2

Source	SS	df	MS	Number of obs =	50
Model	397.125624	2	198.562812	F( 2, 47) =	17.32
Residual	538.794376	47	11.4637101	Prob > F =	0.0000
Total	935.92	49	19.1004082	R-squared =	0.4243
				Adj R-squared =	0.3998
				Root MSE =	3.3858

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
x1	.3283558	.1534296	2.14	0.038	.0196953 .6370164
x2	.3350313	.1384763	2.42	0.019	.0564529 .6136097
_cons	1.348203	1.910898	0.71	0.484	-2.496029 5.192434

Sumber: Output Stata (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R-Square* adalah sebesar 0.400. Hasil ini mengandung arti bahwa variabel diklat dan kompetensi memiliki kemampuan yang cukup besar dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa, yaitu sebesar 40%, sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, insentif, dan budaya organisasi (Gandrung dan Pertiwi, 2020).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Notoadmodjo (2016), pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Oleh karena itu, bagi setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar. Hal ini sesuai dengan Ambar dan Rosidah (dalam Aprilia, 2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa. Positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai, maka kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya juga akan semakin baik. Sebaliknya, semakin buruk program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai, maka kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya juga akan semakin menurun.

Diklat adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan dalam sebuah entitas, dalam rangka mendukung proses bisnis entitas tersebut. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka akan lebih memudahkan suatu organisasi untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat

menambah pengetahuan, wawasan, dan keahlian sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat.

Hal ini selaras dengan pandangan Siagian (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan cikal bakal pengembangan SDM. pendidikan dan pelatihan adalah cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan semangat kerja dan membina kinerja mereka secara terus menerus sehingga kinerja pegawai dapat meningkatkan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti Umiyati, *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. Diklat merupakan proses secara sistematis yang dapat mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya Diklat, maka dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa program Diklat sangat baik untuk meningkatkan skill dan pengetahuan pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ataunur & Ariyanto (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Sutrisno (dalam Saudin, 2021) menggambarkan bahwa kompetensi dalam organisasi publik diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta adanya ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi itu sangat penting dalam kinerja karena tanpa kompetensi pekerja tidak akan bisa diselesaikan secara baik, terutama dalam pelayanan publik yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa. Positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh para pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi kerja yang dimiliki oleh para pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan semakin buruk.

Kompetensi merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan juga keterampilan, yang dimiliki oleh masing-masing individu dengan manfaat untuk melawan ketidak pastian yang terjadi dalam dunia pekerjaan serta bersaing dalam dunia kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya serta mendukung visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan menghasilkan individu-individu yang berkompeten dalam bidangnya maupun dalam menghadapi masalah (Yunidasari, et al., 2020).

Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang tiap individu. Palahudin, *et al.* (2021) mengungkapkan kompetensi merupakan persyaratan utama dan menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dalam lingkup organisasi maupun perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho & Paradifa (2020) yang mengutarakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan kompetensi berguna bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang unggul dan menjadikan perusahaan mampu untuk berdaya saing tinggi. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi mumpuni merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel diklat dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.
3. Diklat dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa.
4. Diklat dan kompetensi memiliki kemampuan yang cukup besar dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sumbawa, yaitu sebesar 40%, sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, insentif, dan budaya organisasi.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Diharapkan program Diklat agar dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan intensitas yang lebih banyak. Diharapkan Diklat tidak hanya fokus pada aspek teknis seperti pengetahuan masalah perpajakan, akan tetapi aspek moralitas, kepribadian dan kepemimpinan terhadap para peserta harus diperkuat. Diklat tidak semata-mata fokus pada materi, akan tetapi juga perlu diperkuat mengenai penguatan atau pemanfaatan latihan konsep dan sikap, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Pengembangan kompetensi terhadap pegawai harus lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan pekerjaan para pegawai. Pegawai dapat diarahkan bagaimana caranya agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya peningkatan dalam hal pendidikan. Hal tersebut dilakukan agar pegawai lebih mempelajari hal-hal terkait pekerjaan yang dilaksanakannya. Kompetensi yang baik juga berguna dalam pencapaian tujuan organisasi, karena pegawai yang kompeten akan memiliki kinerja jauh lebih baik agar dapat menunjang pekerjaan secara produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, L. (2019). Pendidikan dan Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Keuangan Bagi Pegawai di Bagian Keuangan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pangandaran. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 6(4): 241-251.

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, Vol. 16(2): 135-150.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gandrung, S.N., & Pertiwi, P. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Operator Pada PT. IKP Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Vol. 6(1): 123-134.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2(1): 129-147.
- Notoatmodjo, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 11(1): 149-168.
- Palahudin, Ismartaya, & Wetik, J.D. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol. 2(1): 26-33.
- Putra, B.A.M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 12(1): 55-72.
- Riza, F., & Wijaya, A. (2021). *Terampil Mengolah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saudin, L. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, Vol. 5(1): 57-66.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Ed 6 Cet Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 27. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed 2 Cet 3. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M.D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3(2): 283–295.

- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M.G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, Vol. 18(2): 56-68.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakmur. *AGORA*, Vol. 7(2): 1-7.
- Yunidasari, R., Irfani, A., & Assyofa, A.R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, Vol. 6(2): 970-975.