

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai TPI Imigrasi II Parepare

M. Alfian Syach¹, Irawati Nur², A. Indah Anggerwati³, Riza Amalia Rifani⁴

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

Corresponding Email: rizaamaliarifani@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of training and competence on employee performance at the Immigration Checkpoint in Immigration Office II Parepare. The analysis methods used include validity tests, reliability tests, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination to tests the hypotheses. The results of the study show that training partially affects employee performance, where as competence simultaneously affect employee performance. The R Square value obtained is 17,5%, indicating that the influence of training and competence on employee performance is 17,5%, while the remaining 82,5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Training, Competency, Performance

I. Pendahuluan

Suatu organisasi sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan hal itu dapat merusak kinerja, angka laba, dan bahkan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi (Angka & Sulawati, 2022). Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian organisasi berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan kompetensi. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Pada instansi pemerintahan Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare memberikan program pelatihan untuk para pegawai agar pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pegawai meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pemasalahan yang sering ditemukan pada instansi pemerintahan Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare adalah banyaknya pekerjaan yang belum selesai tepat pada

waktunya, serta kurangnya kompetensi menyebabkan kinerja Pegawai yang rendah. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, dan kompetensi sering digunakan juga sebagai pemicu peningkatan kinerja pegawai sebab kompetensi merupakan bagian dari sumberdaya manusia dalam rangka pembinaan, pengarahan dan perkembangan Pegawai dalam pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi awal saat melaksanakan kuliah kerja nyata profesi di instansi pemerintahan Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi parepare, hasil observasi yang dilakukan ada sedikit permasalahan dalam program pelatihan yaitu pemberian program pelatihan belum merata kesemua pegawainya namun sebagian pegawainya telah berkesempatan untuk ikut program pelatihan. Alasannya program pelatihan belum merata karena adanya faktor umur, jabatan, juga dikarenakan beban kerja setiap pegawai berbeda- beda dan juga ada faktor keluarga. Adapun selama melakukan observasi ada pelatihan yang diadakan mengenai “Pelatihan Budaya Pelayanan Prima Dengan Tema Bahagia Kerjanya Top Kinerjanya” dari pelatihan tersebut diharapkan seluruh pegawai imigrasi kinerja dan pelayanannya lebih baik lagi dan dapat meraih predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBN).

Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki pegawai, pegawai akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi pegawai itu sendiri maupun keuntungan bagi organisasinya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah organisasi karena dengan adanya program tersebut, organisasi terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para pegawainya.

Berkaitan dengan pentingnya pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi parepare, Kantor Imigrasi Kelas II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang pelayanan dalam mengurus perizinan WNA yang masuk kewilayah Indonesia pada bagian kota Parepare khususnya atau WNI yang akan berpergian keluar negeri/keluar Indonesia, melakukan pengawasan terhadap dokumen dan mengelola keimigrasian, melakukan pemulangan atau pendeportasian WNA illegal, mengatur visa dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan kinerja para pegawainya maka mereka harus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Agar kinerja para pegawainya dapat meningkat maka Kantor Imigrasi kota Parepare harus memberikan program pelatihan dan kompetensi kerja pegawainya guna untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian serta pengetahuan para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Berikut ini jumlah pegawai pada Kantor Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare.

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai pada Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare

NO	BAGIAN/SEKSI	JUMLAH
1	Kepala Kantor Imigrasi	1
2	Tata Usaha (TU)	11
3	Inteldakim	10
4	Tikim	6
5	Lantas Kim	15
JUMLAH		43

Sumber : Data imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi parepare 2023

Penelitian ini dilatarbelakangi pada penelitian terdahulu. Ada beberapa penelitian yang

berkaitan dengan variabel penelitian ini, tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu (Perdana & Prasetyo, 2022) menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai dan untuk variabel kompetensi terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, secara simultan terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dan variabel kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Lestari & Arnu, 2021) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dan pelatihan dan variabel bebas pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

II. Tinjauan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Menurut G.R.Terry, seorang penulis bidang manajemen menyatakan bahwa manajemen adalah suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum (Sudaryo et al., 2019) sedangkan Stoner, profesor sistem manajemen menyatakan bahwa manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran (Handoko, n.d.). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2008).

B. Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Menurut Dessler, "Training is the proses of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs". Artinya, Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2015). Sedangkan menurut penelitian Rivai kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan, salah satunya adalah peningkatan dan pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2013). Mangkunegara menyatakan, "Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis" (Mangkunegara & Hasibuan, 2000).

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisa gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Rivai, 2013). Sedangkan indikator-indikator pelatihan (Mangkunegara & Hasibuan, 2000) di antaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka

para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan komperes, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

C. Kompetensi

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2016).

Sedangkan pengertian kompetensi diartikan sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi juga disinonimkan sebagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan. Pendekatan lainnya mendefinisikan kompetensi secara sempit, yaitu sebagai perilaku yang terukur (Dessler, 2015).

Menurut Gordon dalam (Soetrisno, 2016) ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di

perusahaan. Adapun indikator pengetahuan yaitu: (1) Pendidikan, (2) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, (3) Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya, dan (4) Prestasi kerja yang dimiliki karyawan.

2. Ketrampilan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Adapun indikator ketrampilan yaitu: (1) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, (2) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan, (3) Memiliki keahlian, (4) Komitmen terhadap pekerjaan.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji. Adapun indikator sikap yaitu: (1) Percaya diri, (2) Mampu mengendalikan diri/emosi, (3) Adanya semangat kerja yang tinggi, (4) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.

D. Kinerja Karyawan

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya (Sinambela & Sinambela, 2019).

Menurut Haynes secara etimologinya, kinerja berasal dari kata *performnce*. *Performance* berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Sinambela & Sinambela, 2019).

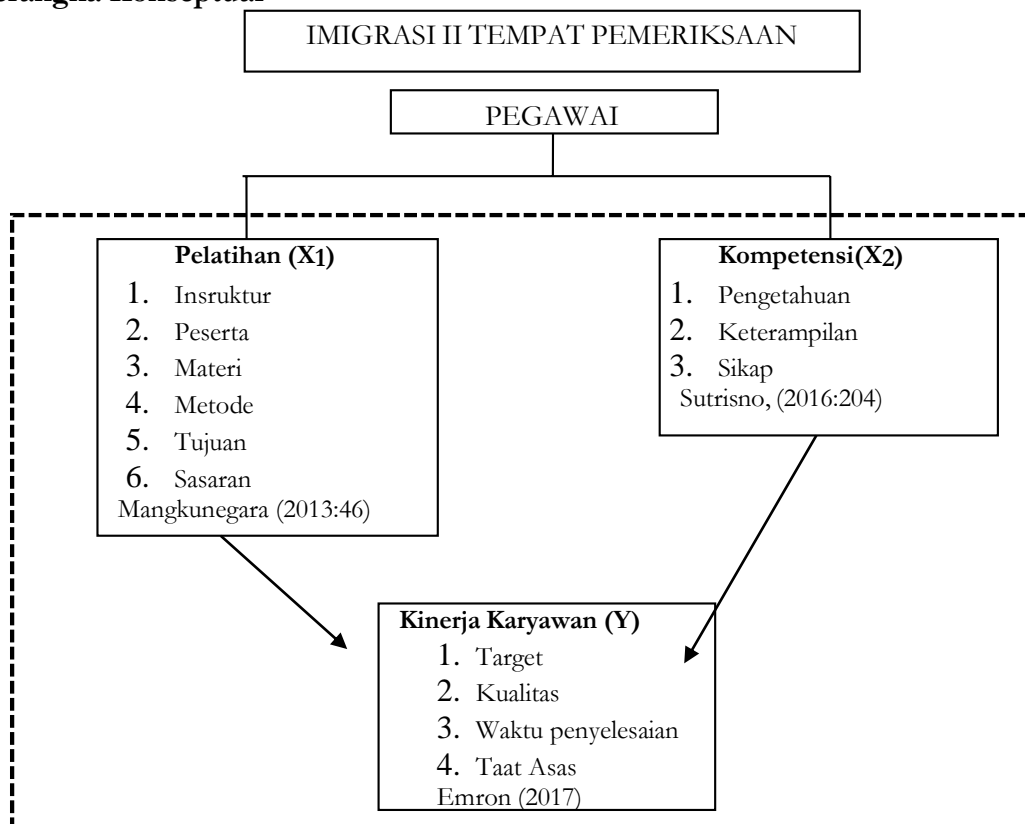
Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela & Sinambela, 2019). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Kinerja seorang pegawai bersifat individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga indikator kinerja dideskripsikan:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, target terhadap pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan/ atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/ organisasi.
4. Taat asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kauntitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai pegawai/karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- : Pengaruh secara Parsial
- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

Dengan hipotesa penelitian yakni:

H1: Diduga Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare.

H2: Diduga Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare.

III. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Imigrasi II Tempat Pemeriksaan Imigrasi Parepare. Sampel menggunakan pemilihan sampel jenuh yakni sebanyak 43 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif linear berganda.

IV. Hasil dan Analisis

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	29	67,4%
2.	Perempuan	14	32,6%
Total		43	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 67,4% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 32,6% orang. Jadi diketahui bahwa sebagian besar pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3 Uji Validitas

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
Variabel Pelatihan			
1	0,622	0,300	VALID
2	0,567	0,300	VALID
3	0,662	0,300	VALID
4	0,507	0,300	VALID
5	0,732	0,300	VALID
6	0,661	0,300	VALID
Variabel Kompetensi			
1	0,754	0,300	VALID
2	0,748	0,300	VALID
3	0,772	0,300	VALID
Variabel Kinerja			
1	0,775	0,300	VALID
2	0,758	0,300	VALID
3	0,572	0,300	VALID
4	0,713	0,300	VALID

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hasil analisis uji validitas terhadap variabel penelitian yang digunakan, r hitung diperoleh hasil dari output SPSS versi 29.0 sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N=43) serta taraf signifikansi 5% atau 0.05 sehingga diperoleh r tabel (df = N-2) sebesar (43- 2=41) atau 0.300.

Hasil analisis uji validitas pada pernyataan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian memiliki r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah *valid*.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,687 > 0,60	Reliabel

2	Kompetensi	0,629 > 0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,665 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan, *Cronbach Alpha* diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan untuk menguji reliabel suatu variabel menggunakan nilai sebesar 0,60. Nilai *Cronbach Alpha* pada ketiga variabel yang terdapat pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan telah reliabel atau konsisten.

**Tabel 5 Analisis Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.382	.828		2.878	.006
	PELATIHAN	.447	.168	.401	2.661	.011
	KOMPETENSI	.043	.137	.048	.316	.754

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisis linear berganda, maka dapat di interpretasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x^1 + b_2 x^2$$

$$Y = 2.382 + 0,447x_1 + 0.043 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dilihat bahwa:

- Konstanta (α), sebesar 2.382 menunjukkan bahwa semua variabel independen bernilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 2.382.
- Variabel pelatihan (x^1) berarti 0,447, apabila variabel pelatihan berpengaruh dan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap
- Variabel kompetensi (x^2) berarti 0,043, apabila variabel kompetensi berpengaruh dan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Variabel pelatihan (X_1) diperoleh thitung sebesar 2,661 > ttabel 2,021 dan nilai signifikan 0,011 < 0,05. Maka dapat di katakan bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare. Variabel kompetensi (X_2) diperoleh thitung sebesar 0,316 < ttabel 2,021 dan nilai signifikan 0,754 > 0,05. Maka dapat di katakan bahwa variabel kompetensi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare.

Kemudian dari segi Uji F apabila nilai Fhitung > dari nilai Ftabel, maka variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila signifikansinya < dari 0,05 dapat dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan. Untuk menentukan Ftabel, dengan taraf signifikansi 0,05 maka memerlukan rumus:

$$F_{tabel} = (k-1) ;(n-k)$$

= (23-1) ; (43-3)
 = 3 ; 40
 = 3,23

Ket: k= jumlah variabel yang diteliti
 n= jumlah sampel

Tabel 6 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.859	2	.429	4.244	.021 ^b
	Residual	4.047	40	.101		
	Total	4.906	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari SPSS pada halaman 53 diketahui bahwa f_{hitung} sebesar $4.244 > f_{tabel}$ sebesar 3,23 dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, sehingga dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.134	.31808

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai R= 0,418. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat dan positif secara parsial dan simultan antara variabel pelatihan dan kompetensi kinerja karyawan.

Artinya, adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), jika nilai kedua variabel bebas meningkat secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Presentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²).

Hasil perhitungan tabel 7 diatas diperoleh besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,175. Artinya, pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi adalah sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan kemudian dikumpulkan kembali, lalu peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 29.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara & Hasibuan, 2000), sedangkan pengembangan

diperuntukkan bagi pegawai 15 tingkat majerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari pengujian variabel pelatihan (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,661 > t_{tabel} 2,021$ dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Maka dapat di katakan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare. Yang berarti bahwa pelatihan yang diadakan oleh kantor Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Arnu, 2021) yang menemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengujian menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,316 < t_{tabel} 1,993$ dan nilai signifikan ($0,754 > 0,05$). Maka dapat di katakan bahwa variabel kompetensi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare. Yang artinya bahwa kemampuan dan keterampilan pribadi seseorang tidak menunjang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Meidita, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Anggerwati & Syamsuriana, 2023) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari F_{hitung} sebesar $4,244 > F_{tabel}$ sebesar $3,23$ dan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$), sehingga dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wijayanto & Dotulong, 2017) dengan judul “Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu karyawan harus pula di lakukan secara bersama-sama dengan pelatihan yang rutin diikuti, serta materi yang bermanfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan

Variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Imigrasi II tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Parepare. Variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah R Square = $0,175$ atau $17,5\%$ Artinya, pengaruh variabel gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja adalah sebesar $17,5\%$ dan sisanya $82,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.

- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Handoko, T. H. (n.d.). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, 2001. *Liberty, Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Lestari, C. A., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 531–539.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Perdana, D. A., & Prasetyo, D. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SAMPIT. *ProfIt: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 48–58.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. *PT RajaGrafindo Persada*.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Plasa multi krindo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).