

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT KEBIJAKAN SISTEM KETAHANAN KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN

**Intan Sari Oktoberia¹, Indah Sulistyowati², Holy Arif Wibowo³, Zaharudin⁴, Irawan
R.D Budiyanto⁵**

Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan¹
Universitas Mitra Bangsa^{2,3,4,5}
intan.sarioktoberia@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan (Pusjak SKK) Kementerian Kesehatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Pusjak SKK sebanyak 56 responden dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 12,246 dan signifikansi 0,000 serta memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,938. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,702 dan signifikansi 0,009 serta memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,770. Secara simultan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 223,100 dan signifikansi 0,000, koefisien korelasi (R) sebesar 0,945, serta koefisien determinasi (R²) sebesar 0,894. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusjak SKK, dengan kontribusi sebesar 89,4%, sedangkan 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai, Pelatihan, Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

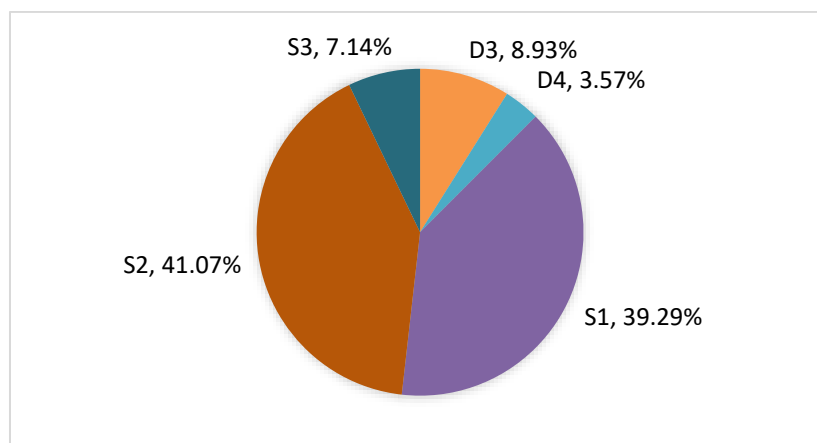
This study aims to analyze the influence of training and competence on employee performance at the Center for Health Resilience System Policy (Pusjak SKK) of the Ministry of Health, both partially and simultaneously. A quantitative research approach was employed, utilizing a survey method involving the distribution of questionnaires to all 56 employees of Pusjak SKK via total sampling. Data analysis was conducted using SPSS version 25, encompassing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 12.246 and a significance level of 0.000, demonstrating a very strong relationship with a correlation coefficient of 0.938. Competence also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.702 and a significance level of 0.009, showing a strong relationship with a correlation coefficient of 0.770. Simultaneously, training and competence positively and significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 223.100 and a significance level of 0.000; the correlation coefficient (R) is 0.945, and the coefficient of determination (R²) is 0.894. The study concludes that training and competence—both partially and simultaneously—have a positive and significant impact on the performance of Pusjak SKK employees, contributing 89.4% to performance, while the remaining 10.6% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Competence, Employee Performance, Training, Center for Health Resilience System Policy, Human Resources

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi baik sektor publik maupun swasta dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang

berkualitas, kompeten, dan berdaya saing. SDM merupakan salah satu asset penting yang harus diperhatikan dan dikelola secara professional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Salah satu strategi yang banyak digunakan organisasi dalam mengembangkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan pegawai maupun organisasi. Pelatihan yang baik akan membantu pegawai dalam memperbaiki kompetensi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017).



Gambar 1. Data Pegawai Pusjak SKK Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Sumber: Bagian Kepegawaian Pusjak SKK (2026)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang diharapkan (Rivai, 2015). Suatu organisasi memerlukan pegawai dengan kompetensi mumpuni agar dapat menunjang kebutuhan organisasi serta dapat memberikan kinerja yang maksimal. Menurut (Hutapea, P & Thoha, 2008) terdapat tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai pekerjaannya. Pegawai dengan pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Keterampilan adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan optimal. Sikap adalah tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan organisasi.

Aspek lain yang dipengaruhi oleh pelatihan adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja merupakan tolok ukur yang digunakan organisasi sebagai acuan dalam menilai hasil kerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara profesional. Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan (Pusjak SKK) merupakan salah satu unit di Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan (BKPK) Kemenkes RI. Pusjak SKK dituntut untuk memiliki SDM yang andal dan kompeten untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Pusjak SKK memiliki struktur kepegawaian yang beragam dari sisi jenjang pendidikan dan golongan, selain jumlah pegawai yang berkurang karena restrukturisasi. Jenjang pendidikan dan golongan yang beragam menimbulkan potensi *gap* kompetensi untuk fungsi teknis tertentu. Penurunan jumlah pegawai dengan kompetensi teknis untuk menghasilkan kajian kebijakan berbasis bukti juga menjadi persoalan yang harus

diselesaikan. Restrukturisasi yang berjalan mengakibatkan pemenuhan kompetensi untuk menduduki jabatan fungsional tertentu terutama dalam pembuatan rekomendasi kebijakan yang memerlukan kompetensi tertentu agar kinerja dapat tercapai. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat relevan dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan atau kompetensi secara parsial terhadap kinerja serta mengetahui pengaruh simultan pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pusjak SKK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah responden pada penelitian ini sebesar 56 orang dengan mengambil seluruh pegawai Pusjak SKK. Penelitian ini menggunakan dua variable independent yaitu pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2). Variabel dependennya adalah kinerja pegawai Pusjak SKK (Y). Kuesioner yang disebar pada diberikan bobot sesuai jawaban dan tingkat kepentingan model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data merupakan proses pengolahan data menjadi informasi yang bisa diinterpretasikan lebih lanjut. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pengujian instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Uji normalitas, uji heterokedasititas dan uji multikorelinieritas merupakan uji yang dilakukan untuk uji asumsi klasik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov. Uji Kolomogorov-Smirnov dilakukan karena sampel yang diambil lebih dari 30 (56 responden), data yang diambil pada penelitian ini merupakan variabel yang berskala nominal dan tidak ada frekuensi harapan. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis parsial dan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda adalah teknik statistic yang digunakan untuk menguji dan memodelkan hubungan matematis antara satu variabel dependen (variabel terikat) dan dua atau lebih variabel independent (variabel bebas). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Variabel operasional pada penelitian dijabarkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X_1) (Gary Dessler, 2015)	Instruktur pelatihan	1. Kompetensi dan pengalaman instruktur 2. Kemampuan instruktur memotivasi peserta 3. Kebutuhan umpan balik
	Peserta pelatihan	4. Semangat mengikuti pelatihan 5. Keinginan memperhatikan
	Metode Pelatihan	6. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan 7. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
	Materi Pelatihan	8. Menambah kemampuan 9. Kesesuaian dengan tujuan pelatihan
	Tujuan Pelatihan	10. Keterampilan peserta pelatihan 11. Pemahaman etika kerja peserta

pelatihan		
Kompetensi pegawai (X ₂) (Yulianty et al., 2021)	Kompetensi intelektual	1. Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas 2. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas 3. Penyampaian gagasan pegawai
	Kemampuan emosional	4. Pemahaman pegawai terhadap keterbatasan orang lain 5. Pengendalian emosi 6. Kemampuan dalam memahami tanggung jawab
	Kemampuan sosial	7. Kemampuan membangun jejaring 8. Kemampuan memengaruhi pegawai lain 9. Kemampuan bekerja sama
	Kualitas	1. Kerapihan 2. Ketelitian
	Kuantitas	3. Kecepatan 4. Kemampuan
	Tanggung jawab	5. Hasil kerja 6. Mengambil keputusan
Kinerja Pegawai (Y) (Safitri, A., 2020)	Kerja sama	7. Jalinan kerja sama 8. Kekompakan
	Inisiatif	9. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja (X₁) dengan 15 pertanyaan, kompetensi (X₂) dengan 11 pertanyaan, dan kinerja (Y) dengan 12 pertanyaan. Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *Pearson Correlation* merupakan nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 56 pada tingkat signifikan 5% sebesar 0,263. Tabel 2 menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,814	0,263	Valid
	X1.2	0,831		
	X1.3	0,879		
	X1.4	0,815		
	X1.5	0,821		
	X1.6	0,751		
	X1.7	0,820		

	X1.8	0,895		
	X1.9	0,846		
	X1.10	0,824		
	X1.11	0,852		
	X1.12	0,541		
	X1.13	0,553		
	X1.14	0,664		
	X1.15	0,638		
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,860	0,263	Valid
	X2.2	0,779		
	X2.3	0,759		
	X2.4	0,741		
	X2.5	0,788		
	X2.6	0,713		
	X2.7	0,757		
	X2.8	0,726		
	X2.9	0,559		
	X2.10	0,700		
	X2.11	0,653		
Kinerja (Y)	Y1	0,813	0,263	Valid
	Y2	0,894		
	Y3	0,815		
	Y4	0,885		
	Y5	0,817		
	Y6	0,851		
	Y7	0,782		
	Y8	0,788		
	Y9	0,798		
	Y10	0,722		
	Y11	0,671		
	Y12	0,564		

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi dari suatu hasil penelitian atau dapat diandalkan. Uji reabilitas digunakan untuk melihat konsistensi apakah kuesioner yang digunakan akan memberikan hasil pengamatan yang sama apabila diterapkan pada sampel yang sama pada waktu yang berbeda. *Cornbach* adalah tes yang paling umum digunakan untuk menentukan nilai reabilitas kuesioner. Hasil *Cornbach* adalah angka 0 dan 1. Skor reabilitas yang diterima adalah >0.6 (Dewi et al., 2022). Uji reabilitas penelitian ini terdapat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil analisis reabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu pelatihan, kompetensi, dan kinerja secara berturut-turut sebesar 0,951; 0,913; dan 0,942. Nilai *Cornbach* dari ketiga variabel tersebut $> 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa kuesioner ketiga variabel tersebut realibel.

Table 3.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Kriteria
Pelatihan (X ₁)	0,951	$>0,6$	Realibel
Kompetensi (X ₂)	0,913		
Kinerja (Y)	0,942		

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r-kritis sebesar 0,60. Variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,951, variabel kompetensi (X2) sebesar 0,913, sedangkan variabel kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,942. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0,951 menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat tinggi. Artinya, item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur pelatihan memiliki keterkaitan dan konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Selanjutnya, variabel kompetensi (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913, yang juga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Sementara itu, variabel kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942, sehingga item-item pernyataan pada variabel kinerja juga dinilai konsisten dan dapat dipercaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian mampu menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten apabila digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel telah melebihi batas minimum 0,60, maka seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Table 4.
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	.085	56	.200*
Kompetensi	.086	56	.200*
Kinerja	.107	56	.169

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai statistik sebesar 0,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai statistik sebesar 0,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, sedangkan variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai statistik sebesar 0,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,169. Nilai signifikansi pada ketiga variabel tersebut, yaitu 0,200; 0,200; dan 0,169, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja berdistribusi normal. Oleh karena itu, data penelitian telah memenuhi salah satu asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik, termasuk analisis regresi linear berganda pada tahap selanjutnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.127	1.623		.694	.491
1 Pelatihan	-.033	.035	-.189	-.944	.349
Kompetensi	.055	.053	.205	1.023	.311

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,349, sedangkan variabel

Kompetensi (X2) sebesar 0,311. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi relatif konstan atau tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Secara lebih rinci, variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien sebesar -0,033, nilai t sebesar -0,944, dan nilai signifikansi 0,349 > 0,05. Sementara itu, variabel Kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,055, nilai t sebesar 1,023, dan nilai signifikansi 0,311 > 0,05. Karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Table 6.
Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.694	2.407		1.119	.268		
Pelatihan	.642	.052	.807	12.246	.000	.461	2.168
Kompetensi	.214	.079	.178	2.702	.009	.461	2.168

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel pelatihan dan kompetensi terturut-turut sebesar 0,461 dan 0,461. Nilai VIF untuk variabel pelatihan dan kompetensi yaitu keduanya sebesar 2,168. Hasil analisis nilai toleransi > 0,100 dan VIF <10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil yang tidak multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linier antara variabel independent yang dipengaruhi oleh variabel dependen.

Tabel 7.
Hasil Analisis Korelasi Parsial

		Pelatihan (X ₁)	Kompetensi (X ₂)	Kinerja (Y)
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.734**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Kompetensi	Pearson Correlation	.734**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.938**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

Nilai korelasi antar variabel pelatihan dan kinerja menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,938 dengan nilai significant sebesar 0,000. Koefisien korelasi sebesar 0,938 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan bersifat positif dan sangat kuat terhadap kinerja. Nilai significant hasil analisis sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti berkorelasi nyata secara statistik. Nilai korelasi antar variabel kompetensi dengan kinerja menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,770 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien korelasi

sebesar 0,770 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja bersifat positif dan kuat. Nilai significant hasil analisis sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa korelasi nyata secara statistik.

Tabel 8.
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945 ^a	.894	.890	1.863	.894	223.100	2	53	.000

Nilai R-square pada Tabel 8 menunjukkan koefisien korelasi berganda sebesar 0,894. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independent pada penelitian ini yaitu pelatihan dan kinerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja pegawai Pusjak SKK. Nilai significant pada Tabel 8 sebesar 0,000 bernilai lebih kecil dari 0.005 menunjukkan bahwa pelatihan dan kinerja secara simultan berpengaruh nyata secara statistic terhadap kinerja pegawai Pusjak SKK.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	t _{tabel(0,05;53)}	Sig	Kesimpulan
Pelatihan	12.246	2,006	0,000	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
Kompetensi	2.702	2,006	0,009	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar 12,246 dengan signifikansi 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan. temuan ini mengindikasikan bahwa semakin insentif dan berkualitas pelatihan yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Skor t_{hitung} yang sangat tinggi (12,246) memposisikan pelatihan sebagai faktor kunci dalam organisasi. Hasil analisis ini menggambarkan bahwa pegawai Pusjak SKK mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mendapatkan keterampilan baru dalam bidang pekerjaannya, keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sundawa (2025) bahwa frekuensi pelatihan yang relevan berbanding lurus dengan ketepatan waktu dan kualitas output kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Haironi (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang terkurikulum dengan baik mampu mentransfer keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,706 dengan signifikansi 0,009. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun tidak memberikan pengaruh sebesar pelatihan, kompetensi tetap menjadi pondasi penting. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standat jabatan akan lebih mudah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrohim, Malik; Ismail (2025) bahwa pemenuhan standar kompetensi adalah prasyarat mutlak bagi kinerja unggul. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh Sutiawati dan Murniyati (2026) menjelaskan bahwa kompetensi individu memberikan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas kompleks yang pada akhirnya mendorong performa organisasi secara keseluruhan. Tingkat kompetensi pegawai yang tinggi membantu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilandasi keterampilan lebih banyak dan dengan kualitas yang baik. Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui pembekalan keterampilan dan pengetahuan, serta pengalaman dalam berbagai jenis pekerjaan (Sibarani & Dwiarti, 2024). Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yaitu melalui workshop, seminar, dan diklat (Setyaningsih Sukemi, Zaharuddin; Budianto, 2024)

Tabel 10.
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1547.970	2	773.985	223.100	.000 ^b
	Residual	183.869	53	3.469		
	Total	1731.839	55			

Berdasarkan tabel Annova, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 223,100 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai F_{hitung} 223,100 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat fit. Tingginya nilai F_{hitung} dalam penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Yahya et al. (2023:295-301) bahwa sinergi antara aspek teknis (pelatihan) dan aspek fundamental (kompetensi) memberikan daya dorong eksponensial terhadap capaian organisasi. Hasil analisis korelasi berganda menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,894 atau 89,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibarani and Dwiarti (2024) yang menyatakan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu menjembatani celah kompetensi melalui program pelatihan yang tepat sasaran. Integrasi antara kompetensi dan pelatihan yang rutin menciptakan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan tuntutan pekerjaan. Balqis et al. (2025) menekankan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi merupakan satu kesatuan ekosistem SDM, dimana pelatihan berfungsi sebagai stimulus sementara kompetensi berfungsi sebagai wadah penyerap stimulus tersebut untuk dikonversi menjadi kinerja nyata. Hal lain yang dapat memengaruhi kinerja selain pelatihan dan kompetensi adalah motivasi dan lingkungan kerja (Sitepu, B; Adriza; Pratikno, Y 2025) . Penelitian lain juga menunjukkan factor lain yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi (Wahyuni, Zaharuddin, and Hanaffy 2024).

SIMPULAN

Bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan (Pusjak SKK) Kementerian Kesehatan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,246 $> t$ tabel 2,006 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja sebesar 0,938. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,702 $> t$ tabel 2,006 dan signifikansi $0,009 < 0,05$, serta memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,770. Secara simultan, pelatihan

dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 223,100 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai R^2 sebesar 0,894, yang berarti bahwa pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 10,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan relevansi program pelatihan yang disertai dengan penguatan kompetensi pegawai menjadi faktor penting yang perlu terus dikembangkan oleh Pusjak SKK untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Balqis, N., Daud, I., Irdhayanti, E., Hendri, M. I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(10), 2352–2366. <https://doi.org/10.56799/jim.v4i10.10360>
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1). PT Indeks.
- Haironi, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan: Studi eksperimen pada industri jasa di Indonesia. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 19156–19162.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ibrohim, M., & Ismail, I. (2025). Pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 109–127. <http://jurnal.edunovationresearch.org/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitutaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Setyaningsih Sukemi, S., Zaharuddin, Z., & Budianto, I. (2024). Dampak pelatihan dan kompetensi tenaga pendidik terhadap komitmen di Sekolah Bahasa Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5, 2723–8121. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/index>
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap karyawan PT Indah Kiat Pulp and Paper. *Publishing*, 1(4), 1–14.
- Sitepu, B., Adriza, & Pratikno, Y. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor. *ALIANSI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 120–132. <https://doi.org/10.46975/1zqazb39>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sundawa, R. D. (2025). Hubungan pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Progress*, 15(1), 90–98.
- Sutiyawati, & Murniyati. (2026). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Kuathan Kemhan RI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(3), 778–785.

- Wahyuni, P. D., Zaharuddin, Z., & Hanaffy, J. (2024). Implikasi komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. 786 Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1148–1155. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1055>
- Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & M. (2023). The implications of competence and leadership on employee performance through work motivation. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(2), 295–301. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.13.02.2023.p13435>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elfaatih Global Indonesia. *E-Bisma*, 2(2), 51–61.