JME 4 (2) (2026)

JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI

https://www.jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jme



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BULELENG

Putu Arisna Nilantini[1], Duwi Oktaviana[2], Nyoman Danendra Putra[3]
Intitut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan
arisnanilatini74@gmail.com[1], duwi.osa@gmail.com[2], danendrap1206@gmail.com[3]

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 18 Agustus 2026
Disetujui 20 Agustus 2026
Dipublikasikan 31 Oktober 2026

Keywords:
Job Training, Competency, Personnel Performance, Public Service, HR Management.

Abstract

This study underscores the vital role of human resource development specifically job training and competency building in enhancing public service quality. Personnel performance is a core determinant of organizational success in fulfilling strategic goals and addressing public demand. Using an explanatory quantitative approach, this research evaluates the influence of training and competency on staff performance at DPMPTSP Buleleng Regency. A total sampling method was applied, involving all 88 employees as survey respondents. Data gathered from Likert-scale questionnaires were processed using multiple regression analysis.Results indicate that job training (t = 7.212) and competency (t = 6.487) independently exert a positive and significant effect on performance. Jointly, both variables also demonstrate a significant impact (F = 175.093). The research model accounts for 80.5% of the variance in employee performance (R2 = 0.805), with 19.5% attributed to unmeasured factors. The standardized beta coefficients show that job training is the primary driver of performance (beta = 0.471), surpassing competency (beta = 0.424). These findings emphasize the necessity of tailored training initiatives to bolster public service efficiency and transparency. Theoretically, this study contributes to public sector HR literature, while practically offering actionable insights for developing targeted human resource strategies.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh krusialnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi dalam memperkuat mutu pelayanan publik. Kinerja aparatur menjadi pilar utama dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai visi strategisnya serta memberikan respons terbaik bagi kebutuhan masyarakat. Penelitian kuantitatif eksplanatori ini dirancang untuk menganalisis besaran pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Seluruh pegawai sebanyak 88 orang dijadikan responden menggunakan metode sampel jenuh. Data dihimpun melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda.Temuan empiris mengonfirmasi bahwa secara individu, pelatihan kerja (t = 7,212) maupun kompetensi (t = 6,487) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian secara simultan juga menunjukkan dampak yang signifikan (F = 175,093). Kemampuan model dalam menjelaskan variansi kinerja pegawai mencapai 80,5% (R2 = 0,805), sedangkan 19,5% sisanya dipengaruhi faktor luar yang tidak teramati. Nilai standar koefisien beta memperlihatkan bahwa variabel pelatihan kerja

memegang peranan lebih dominan (beta = 0,471) dalam memicu peningkatan kinerja jika dibandingkan dengan faktor kompetensi (beta = 0,424). Hasil ini berimplikasi pada pentingnya penyusunan program pelatihan yang relevan guna mendorong transparansi dan efektivitas layanan publik. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan teoritis di bidang ilmu manajemen SDM serta rujukan evaluatif bagi instansi dalam merumuskan kebijakan SDM yang presisi dan berorientasi pada pelayanan publik.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Pelayanan Publik

p-ISSN 3032-5277
e-ISS 3032-5285

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan tata kelola pemerintahan daerah sangat diukur dari mutu pelayanan publik yang dihadirkan kepada masyarakat. Layanan yang berkualitas tinggi menjadi cerminan nyata dari prinsip akuntabilitas, transparansi, serta efisiensi aparatur. Dalam ranah operasional, kualitas layanan ini sangat bergantung pada kinerja para aparatur sebagai garda terdepan. Penyelenggara negara dituntut menjunjung tinggi integritas, profesionalitas, serta berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dengan demikian, penguatan kapasitas dan performa kerja pegawai menjadi langkah strategis demi mewujudkan tata kelola publik yang prima.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Buleleng memegang posisi krusial dalam menyelenggarakan layanan perizinan maupun nonperizinan bagi publik dan dunia usaha. Merujuk pada Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Triwulan III Tahun 2025, DPMPTSP Kabupaten Buleleng mencatatkan Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 88,18 dengan predikat “Baik”. Kendati demikian, beberapa indikator evaluasi terutama pada aspek kecakapan petugas dan ketepatan durasi layanan masih mencatatkan skor yang relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya. Temuan ini menandakan bahwa publik masih merasakan ketimpangan kompetensi aparatur dalam menghadirkan pelayanan yang sigap, akurat, dan konsisten.

Selain dari perspektif kepuasan publik, efektivitas kerja pegawai juga tecermin dari tingkat kedisiplinan. Catatan presensi internal DPMPTSP Kabupaten Buleleng memperlihatkan masih ditemukannya angka keterlambatan, pengajuan izin, hingga ketidakhadiran tanpa jaminan pada kurun waktu tertentu. Hal ini berpotensi memicu penumpukan berkas dan menghambat kelancaran proses perizinan. Fenomena tersebut mengindikasikan belum optimalnya performa pegawai, sehingga dibutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah.

Dalam konteks teori manajemen, pelatihan kerja dan level kompetensi menjadi determinan utama dalam mendongkrak performa aparatur. Program pelatihan dirancang untuk memperkaya wawasan, keahlian, serta kapabilitas teknis pegawai. Sementara itu, kompetensi mencakup perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang melandasi tanggung jawab kerja. Pegawai dengan kualifikasi kompetensi yang unggul cenderung menghasilkan output kerja yang jauh lebih optimal dibanding aparatur dengan kapabilitas terbatas.

Faktanya, implementasi pelatihan di DPMPTSP Kabupaten Buleleng belum sepenuhnya presisi menjawab kebutuhan tiap-tiap formasi jabatan. Hasil wawancara eksploratif bersama Kepala Seksi Umum dan Kepegawaian

mengungkap bahwa baru sekitar 75% pegawai yang mendapatkan pelatihan yang selaras dengan bidang tugasnya. Discrepancy ini menegaskan urgensi pembenahan kurikulum pelatihan serta akselerasi kompetensi pegawai secara berkesinambungan.

Berangkat dari dinamika empiris tersebut, studi ini mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Fokus pengujian diarahkan untuk mengevaluasi dampak individual maupun simultan dari kedua variabel tersebut terhadap performa aparatur. Temuan studi ini diharapkan memberi nilai tambah secara teoritis bagi keilmuan manajemen SDM sektor publik, sekaligus memberikan masukan korektif bagi DPMPTSP Kabupaten Buleleng dalam merumuskan kebijakan pengembangan aparatur yang berbasis pada pelayanan publik berkualitas tinggi.

2. KAJIAN TEORI

Besarnya pengaruh pelatihan kerja dan tingkat kompetensi terhadap efektivitas kinerja organisasi sektor publik maupun swasta telah dibuktikan oleh sejumlah peneliti (Astarina et al., 2022; Cahyani, 2024; Kalwar et al., 2025; Nurunnisa & Rani, 2024; Novianingsih & Sarah, 2025; Sibarani & Dwiarti, 2024; Adilla, 2025). Melalui pelatihan yang tepat, pengetahuan dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan, sedangkan kompetensi menentukan tingkat profesionalisme pegawai dalam menuntaskan tanggung jawabnya.

Kesenjangan penelitian yang hendak diisi dalam studi ini terletak pada minimnya elaborasi antara metrik kinerja internal aparatur dan penilaian eksternal masyarakat berbasis SKM, khususnya pada instansi pelayanan perizinan DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Landasan konseptual dibangun di atas Teori MSDM sebagai *grand theory*, serta didukung oleh Teori Kompetensi (Spencer & Spencer), Teori Pelatihan, dan Teori Kinerja. Operasionalisasi variabel pelatihan diukur melalui indikator kesesuaian materi, metode penyampaian, kualifikasi pengajar, durasi, dan tindak lanjut evaluasi variabel kompetensi diukur via aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja; serta variabel kinerja dinilai dari output kualitas, kuantitas, pemenuhan tenggat, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama. Penelitian ini merumuskan tiga dugaan sementara (hipotesis), yakni adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja (H1) serta kompetensi (H2) secara parsial, maupun pengaruh gabungan keduanya secara simultan (H3) terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Pengujian dampak variabel pelatihan kerja dan tingkat kompetensi terhadap pencapaian kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng dirancang menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dengan pendekatan *cross-sectional survey.* Penelitian bertempat di kantor DPMPTSP Kabupaten Buleleng selama kurun waktu tiga minggu pasca-perizinan. Sebanyak 88 staf terdiri atas pegawai ASN dan PPPK dijadikan unit analisis secara keseluruhan melalui penerapan metode total sampling.

Penyusunan variabel penelitian mencakup tiga elemen utama pelatihan kerja dengan indikator relevansi isi, metode pembelajaran, kapasitas instruktur, alokasi waktu, dan evaluasi, kompetensi dengan indikator wawasan, keterampilam, dan perilaku profesional serta kinerja. dengan kriteria mutu hasil, kuantitas target, pemenuhan tenggat, tanggung jawab, dan kemampuan berkoordinasi. Seluruh variabel dikuantifikasi menggunakan skala

interval Likert 1–5. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *platform google form,* didukung oleh data sekunder seperti dokumen internal, laporan kegiatan pelatihan, dan pustaka relevan. Tahapan analisis data meliputi uji statistik deskriptif dan uji inferensial, yang mencakup pemeriksaan validitas, reliabilitas, pemenuhan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis korelasi, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis parsial (Uji t), simultan (Uji F), dan uji koefisien beta tersertifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Buleleng. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebar kuesioner sebanyak jumlah sampel penelitian ini yakni 88 eksemplar. Waktu yang digunakan untuk menyebarkan kuesioner hingga kuesioner kembali kurang lebih selama 3 minggu mulai dari 16 Maret 2026 sampai 6 April 2026. Jenis pelatihan yang diberikan bagi pegawai di DPMPTSP Kabupaten Buleleng disajikan pada tabel 1

Tabel 1
Jenis pelatihan yang diberikan

NO	Jenis Pelatihan	Jumlah peserta
1	Pelatihan Pengelolaan Website dan Subdomain	40 orang
2	Pelatihan Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi Seara Elektronik (OSS)	60 orang
3	Pelatihan dan Pendampingan Pelayanan Perizinan	55 orang
4	Pelatihan Pengelolaan Risiko dan Tata Kelola Perizinan	70 orang
5	Pelatihan Kompetensi Pelayanan Publik	60 orang

Hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; (1) analisis statistik deskriptif dari semua variabel, (2) hasil analisis uji validitas dan uji reliabilitas, (3) hasil analisis uji asumsi klasik, (4) hasil analisis uji regresi.

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistis

S	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
X1	88	32	50	45.76	3.845
X2	88	90	115	105.77	8.362
Y	88	57	75	68.60	5.234
Valid N (listwise)	88				

(Sumber : Peneliti olah data,2026)

Pelatihan kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 45,76, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja pegawai berada dalam kategori baik, ditinjau dari kesesuaian materi, metode pelatihan, kompetensi instruktur, durasi pelatihan, serta evaluasi dan tindak lanjut pelatihan. Sementara itu, kompetensi (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 105,77, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tergolong baik berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Adapun kinerja pegawai (Y) juga berada pada kategori baik, yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kerja sama, dan tanggung jawab pegawai. Nilai standar deviasi masing-masing variabel menunjukkan adanya variasi jawaban responden, namun secara umum data relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-ratanya.

Untuk meyakinkan apakah kuesioner yang dibuat telah valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji untuk mengetahui berapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,2108). Nilai r-hitung pada variabel Pelatihan Kerja berkisar antara 0,698–0,764, Kompetensi 0,597–0,797, dan Kinerja Pegawai 0,569–0,767. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan

analisis lebih lanjut, seperti uji reliabilitas, regresi, dan pengujian hipotesis.

Tabel 3
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,936	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Pelatihan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			88
Normal Parameters[a,b]	ean		.0000000
	td. Deviation		2.31303098
Most Extreme Differences	bsolute		.058
	ositive		.057
	egative		-.058
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]		Sig.	.654
	9% Confidenc Interval	Lower Bound	.642
		Upper Bound	.6 66

a. Test distribution is Normal.

B Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 215962969.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Smirnov (K-S) sebesar 0,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,666 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) bahwa residual data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas dijabarkan dalam tabel 5

Tabel 5
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.357	2.798
	X2	.357	2.798

a. Dependent Variable: Y

Selanjutnya dilakukan uji estimasi linier berganda dan diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.866	3.268		2.407	.018
	X1	.285	.109	.210	2.613	.011
	X2	.451	.050	.720	8.982	.000

a. Dependent Variable: Y

Hubungan antara pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menghasilkan suatu persamaan sebagai berikut : Y = 7.866 + 0.2851 + 0.4512 + ε Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh konstanta sebesar 7,866 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap berada pada kondisi positif meskipun variabel pelatihan kerja dan kompetensi dianggap konstan. Variabel pelatihan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,285 yang bernilai positif, sehingga semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,451

yang juga bernilai positif, yang berarti peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan kerja dan kompetensi memiliki hubungan searah dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan menunjukkan P < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Latan dan Temalagi, 2012), Hasil uji hipotesis adalah : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,011 < 0,05 dan t-hitung 2,613 > t-tabel 1,988, sehingga H1 diterima. Variabel kompetensi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 8,982 > t-tabel 1,988, sehingga H2 diterima. Secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan oleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F-hitung 175,093 > F-tabel 3,10, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, peningkatan pelatihan kerja dan kompetensi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng

Pembuktian hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di DPMPTSP Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan oleh perolehan nilai p = 0,000 < 0,05 serta t_hitung (8,982) > t_tabel (1,988). Temuan empiris ini memperkuat barisan riset terdahulu (Pramularso, 2018; Adriyanto, 2018; Prayogi, 2019; Dwiyanti, 2019; Anjani, 2019; Sinaga, 2021; Krisnawati, 2021; Ubaidillah, 2023) yang secara konsisten membuktikan korelasi positif antara kualifikasi kompetensi dan efektivitas kinerja.

Abdi dan Wahid (2018) menegaskan bahwa penguasaan kompetensi yang tinggi membekali pegawai dengan kecakapan teknis dalam memenuhi target organisasi, sekaligus membangkitkan dorongan kerja internal; sedangkan keterbatasan kompetensi secara langsung akan membatasi kapasitas kerja aparatur.Tingginya korelasi tersebut sejalan dengan persepsi responden yang memberikan skor tinggi pada variabel kompetensi, terutama dalam pemahaman uraian tugas, penguasaan sarana teknologi pelayanan, kepatuhan pada standar operasional prosedur (SOP), serta kelancaran komunikasi di lingkungan kerja.

Kondisi ini turut didukung oleh profil demografi responden yang mayoritas berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun (43 orang atau 49,4%) dengan masa kerja 2 hingga 10 tahun. Kombinasi usia produktif dan pengalaman kerja yang memadai membentuk maturitas pengetahuan, keterandalan keterampilan, serta ketangkasan adaptasi terhadap modernisasi regulasi dan teknologi pelayanan publik.

Secara teoritis, temuan ini mengonfirmasi *Grand theory* Manajemen SDM yang memosisikan aparatur sebagai aset strategis dan motor penggerak dalam perencanaan,

pelaksanaan, hingga pengawasan aktivitas organisasi (Prayogi, 2019). Menariknya, analisis perbandingan memperlihatkan nilai t_hitung kompetensi (8,982) jauh melampaui t-hitung pelatihan kerja (2,613). Angka ini membuktikan bahwa kompetensi merupakan determinan paling dominan dalam memengaruhi performa staf di DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa keberhasilan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas pelatihan yang diikuti, melainkan oleh aktualisasi pengetahuan, keahlian, dan sikap profesional dalam tugas harian. Oleh sebab itu, program pengasahan kompetensi secara berkelanjutan melalui pendidikan, pendampingan, dan pengembangan karier harus dijadikan prioritas strategis instansi.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng

Pembuktian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi 0,000 < 0,05 serta F_hitung (175,093) > F_tabel (3,10), yang mengondisikan penerimaan H3.

Hasil statistik tersebut didukung oleh capaian deskriptif ketiga variabel yang berada pada kategori tinggi. Pada variabel pelatihan, pegawai menilai materi yang diberikan efektif dalam memperluas wawasan, mengasah keahlian teknis, serta meningkatkan ketangkasan adaptasi terhadap dinamika sistem pelayanan publik. Sejalan dengan itu, tingginya persepsi kompetensi tecermin dari penguasaan tugas, efisiensi operasional sarana pendukung, pemahaman prosedur kerja, dan penyelesaian beban kerja secara presisi.

Dari aspek kinerja, pegawai terbukti mampu melampaui target, menjaga standar mutu output, memanfaatkan alokasi waktu secara optimal, serta menghadirkan layanan yang responsif bagi masyarakat.Tingginya pencapaian kinerja ini turut disokong oleh karakteristik demografis responden. Dominasi pegawai berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun (43 orang atau 49,4%) dengan akumulasi masa kerja 2–5 tahun dan 5–10 tahun. Fase karier yang matang ini membekali pegawai dengan basis pengalaman yang kuat sekaligus fleksibilitas dalam menyerap serta mengaplikasikan materi pelatihan ke dalam tugas harian.

Temuan simultan ini sejalan dengan riset-riset terdahulu (Adriyanto, 2018; Elizar, 2018; Sinaga, 2021; Ubaidillah, 2023) yang menegaskan bahwa integrasi antara pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama menjadi pendorong utama eskalasi kinerja aparatur.Secara teoritis, temuan ini memperkuat *Grand theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memandang SDM sebagai aset strategis berbasis pengelolaan sistematis. Mengacu pada Dessler (2011), MSDM merupakan rangkaian proses penarikan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan hubungan dan keselamatan kerja. Dalam konteks ini, pelatihan bertindak sebagai sarana pembentukan keahlian, sedangkan kompetensi merupakan manifestasi dari kemampuan nyata pegawai dalam mengeksekusi tugas. Tingginya nilai F_hitung (175,093) membuktikan betapa kuatnya sinergi pelatihan kerja dan kompetensi dalam menjelaskan variansi kinerja pegawai. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan

kualitas pelayanan publik pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng secara berkelanjutan sangat bergantung pada skema pelatihan yang terencana serta pembinaan kompetensi yang terstruktur.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja serta kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1 Pelatihan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur DPMPTSP Kabupaten Buleleng, yang dibuktikan dengan perolehan t_hitung 7,212 dan tingkat signifikansi p = 0,000 < 0,05.
2 Kompetensi memiliki pengaruh searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t_hitung 6,487 serta signifikansi p = 0,000 < 0,05.
3 Pengaruh Simultan dan dominansi pelatihan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur DPMPTSP Kabupaten Buleleng F_hitung 175,093 p = 0,000 < 0,05. Besaran R2 0,805 mengindikasikan 80,5% variansi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, 19,5% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Pengujian koefisien Beta mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja merupakan prediktor paling dominan 0,471 dibanding kompetensi 0,424.

SARAN

1 Bagi DPMPTSP Kabupaten Buleleng
Direkomendasikan untuk secara berkala mengoptimalkan mutu maupun frekuensi program pelatihan, bersinergi dengan pembinaan kapabilitas aparatur. Langkah ini krusial guna menjamin efektivitas kinerja staf dan penyempurnaan mutu layanan publik secara berkesinambungan.
2 Bagi Masyarakat dan Pelaku Usaha
Diharapkan senantiasa proaktif memberikan umpan balik, aspirasi, maupun evaluasi objektif atas layanan perizinan yang diterima. Partisipasi publik ini menjadi pijakan dasar pembenahan serta peningkatan standar pelayanan instansi di masa mendatang.
4 Bagi IAHN Mpu Kuturan
Luaran riset ini diharapkan mampu memperkaya khazanah literatur akademik dan acuan rujukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya topik-topik yang menyoroti efektivitas pelatihan, kapasitas kompetensi, serta pemodelan kinerja aparatur.

DAFTAR RUJUKAN

Adilla, n. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Universitas Putra Indonesia Yptk Padang.

Amelia, a., Manurung, k. a., & Purnomo, d. b. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2). Https://Doi.Org/10.47467/Mk.v21i2.935

Astarina, i., Fitrio, t., Hapsila, a., Supriyadi, a., & Cahyono, d. (2022). The Role Of Training In Mediating The Effect Of Competence, Compensation On Employee Performance. Jurnal Economia, 18(1), 132–147.

Cahyani, e. d. (2024). Analisis Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Universitas Islam Indonesia.

Dessler, g. (2011). Human Resource Management (12th Ed.). Pearson International Edition.

Dpmptsp Kabupaten Buleleng. (2025). Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Buleleng. Https://Dpmptsp.Bulelengkab.Go.Id

Hersona, s., & Sidharta, i. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. Jurnal Aplikasi Manajemen (Jam), 15(3), 528–537. Https://Doi.Org/10.21776/Ub.Jam.2017.015.03.18

Iskandar, d. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1). Https://Doi.Org/10.32812/Jibeka.v12i1.8

Kalwar, m. s., Hussain, n., Ch, s. n., & Jabbar, a. (2025). The Effect Of Public Sector Training On Employee Productivity And Service Quality: The Mediating Role Of Job Satisfaction. Bulletin Of Management Review, 2(1), 344–362.

Novianingsih, a., & Sarah, s. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia Di Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Bandung. Eco-Fin, 7(1), 142–154.

Nurunnisa, s., & Rani, r. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Setjen Klhk Jakarta. Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika, 2(2), 99–108.

Prayogi, m. a. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Safri, h. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. Informatika, 7(1), 1–16. Https://Doi.Org/10.36987/Informatika.v7i1.748

Sibarani, g. d., & Dwiarti, r. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indah Kiat Pulp And Paper Karawang. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan, 1(4), 1–14.

Spencer, l., & Spencer, s. (1993). Competence At Work: Models For Superior Performance. John Wiley & Sons.