

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung

Ari Novianingsih^{1)*}, Siti Sarah²⁾

¹⁾ ari.novianingsih@student.inaba.ac.id ²⁾ siti.sarah@inaba.ac.id

¹²⁾ Universitas Indonesia Membangun

Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 22 Desember 2024

Revisi: 24 Desember 2024

Diterima: 24 Desember 2024

Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

BBPOM;

Kinerja Pegawai;

Kompetensi;

Pelatihan Kerja;

Sumber Daya Manusia;

Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya di lingkungan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Bandung, yang bertanggung jawab atas pengujian dan pengawasan produk-produk kimia. Namun, tantangan seperti kurangnya kompetensi dan pelatihan yang memadai dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada fungsi pengujian laboratorium kimia di BBPOM Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap, serta pelatihan kerja, yang meliputi instruksi, materi, dan tujuan pelatihan, secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Uji F mengindikasikan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap kinerja pegawai, dengan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain. Kajian ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi melalui program berkelanjutan dan optimalisasi pelatihan kerja untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga dapat memenuhi standar yang diharapkan. Hasil ini relevan untuk digunakan sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di BBPOM Bandung.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen vital dalam sebuah organisasi karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya sangat bergantung pada kualitas dan kapasitas SDM yang dimilikinya. Pegawai yang kompeten tidak hanya menjalankan peran mereka sesuai tugas yang ditetapkan, tetapi juga memberikan kontribusi strategis dalam menciptakan inovasi dan menyelesaikan tantangan operasional. Berhasil atau tidaknya suatu

* Corresponding author

perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh faktor ini. SDM yang kompeten dan berkeahlian tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini. Semua organisasi bisnis harus siap untuk beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan. Potensi SDM sangat berdampak pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan sehingga organisasi membutuhkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah kemampuan dan kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan, guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mempertahankan kinerja yang optimal, organisasi perlu mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam operasionalnya. Hal ini memerlukan kemampuan manajerial yang baik, karena setiap keputusan yang diambil oleh manajer memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan (Cherrington, 1995). Kinerja pegawai juga menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan, keterampilan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta efisiensi waktu yang digunakan (Winata, 2022). Manajer harus memiliki kemampuan analisis yang tajam dalam pengambilan keputusan, karena setiap keputusan yang dibuat akan memengaruhi jalannya organisasi dan kinerja yang dihasilkan. Keputusan yang strategis dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan keputusan yang kurang tepat dapat menghambat pencapaian tujuan. Kinerja pegawai, sebagai elemen utama dalam keberhasilan instansi atau lembaga pemerintahan, menjadi indikator penting untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, termasuk efisiensi waktu yang digunakan.

Kompetensi adalah aspek kepribadian seseorang yang telah melekat secara mendalam dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, serta mampu menjadi indikator perilaku individu dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari dan bersifat berkelanjutan (Lie & Pujiarti, 2024). Hal ini kompetensi telah dianggap sebagai nilai prediksi yang cukup baik dalam kinerja seorang pegawai (Mölk, 2024; Song et al., 2024).

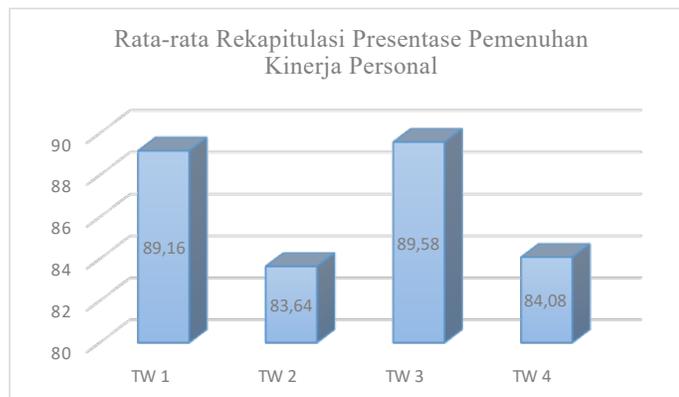
Selain kompetensi, faktor lain yang memengaruhi Kinerja Pegawai adalah Pelatihan Kerja. (Saudin et al., 2022) Terdapat dampak positif signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai. (Noviansyah, 2021) Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai kebutuhan, pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi tugas yang belum sepenuhnya dikuasai. Langkah ini bertujuan untuk meminimalkan risiko kegagalan dalam kemampuan serta tanggung jawab yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan. (D. Hidayat et al., 2018; Saputra et al., 2016). Pelatihan sangat penting bagi pegawai maupun calon pegawai karena dengan mengikuti pelatihan akan memberikan suatu keterampilan menjadi lebih baik. Selain, pelatihan yang diberikan yang menyamakan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir pegawai pada organisasi. Pelatihan yang dilakukan kepada calon pegawai akan memberikan kemampuan dalam bekerja menjadi bertambah (Noviansyah, 2021).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat telah mendorong terciptanya perkembangan di bidang informasi dan komunikasi yang semakin canggih dan pesat, sehingga hubungan antara SDM pada produktivitas terganggu dikarenakan kompetensi yang rendah dan kurang mendapatkan pelatihan akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan (Safitri, 2019; Wisuda Putri & Astuti, 2022). Untuk memastikan bahwa pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM)

Bandung memiliki kompetensi yang cukup dan mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Namun, ada sedikit permasalahan yang terjadi pada umumnya suatu perusahaan yaitu Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai yang baik itu akan membantu perusahaan dalam pencapaian, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menghambat pekerjaan sehingga pencapaiannya menurun (Dahlan et al., 2017; D. Hasibuan, 2019). Peneliti mencoba melakukan kajian di salah satu perusahaan yaitu BBPOM Bandung yang meneliti di Bidang Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia, yang bertempat di Jl. Pasteur No. 25, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Yang mempunyai peran penting dalam menjalankan menjamin keamanan dan kualitas yang beredar di masyarakat. Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung. Bertanggung jawab melakukan pengujian, analisis, dan mengawasi obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetik, bahan obat, narkotika, psicotropika, prekursor, zat adiktif dan pangan olahan untuk memastikan bahwa produk-produk tersebut aman untuk dipergunakan oleh konsumen pada produk-produk yang beredar.

Dalam menemukan fenomena yang terjadi, peneliti melakukan observasi ke lapangan kerja dan wawancara dengan pihak Ketua Tim Pengujian Obat. Beliau mengungkapkan bahwa permasalahan yang terjadi di bidang pengujian adalah kurangnya tenaga kerja SDM di laboratorium. Demikian halnya dengan Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung yang mempunyai pegawai berjumlah 54 orang dan secara keseluruhan Pegawai BBPOM Bandung berjumlah 149 orang. Pegawai Laboratorium Kimia di BBPOM harus mempunyai kinerja yang baik. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat melalui penilaian kinerja pegawai.



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 1. Grafik Rata-rata Rekapitulasi Presentase Pemenuhan Kinerja Personal

Dari data grafik diatas, menunjukkan rekapitulasi nilai pencapaian kinerja pegawai dari 30 pegawai ASN Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung terjadi penurunan rata-rata penilaian. Dengan nilai disetiap Triwulan (TW) yang berbeda dengan nilai rata-rata triwulan 1 (TW 1) 89,16%, pada triwulan 2 mengalami penurunan dengan rata-rata penilaian sebesar (TW 2) 83,64%, dan pada triwulan 3 mengalami peningkatan kinerja sebesar (TW 3) 89,58%, dan di triwulan ke 4 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata sebesar (TW 4) 84,08%. Menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang bahkan belum mencapai target 100% di setiap Triwulannya, yang berarti terdapat fenomena dalam kinerja pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia BBPOM Bandung.

Tabel 1. Presentase Pemenuhan Standar Kemampuan Laboratorium Tahun 2024

Monev/Penilaian		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
		Presentase	Presentase	Presentase	Presentase
No.	Bidang/Laboratorium	Pemenuhan SRL (%)	Pemenuhan SRL (%)	Pemenuhan SRL (%)	Pemenuhan SRL (%)
1.	Obat	65.60	66.40	67.40	68.00
2.	Kosmetik	98.18	98.18	99.09	100.00
3.	OTSK	94.53	96.88	97.66	98.44
4.	Pangan	81.40	82.67	83.45	83.19
Rata-rata		84.93	86.03	86.90	87.41

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2024

Berdasarkan data presentase pemenuhan standarisasi kemampuan laboratorium menunjukkan bahwa standarisasi yang harus dimiliki oleh para pegawai pengujian laboratorium kimia, diseluruh pengujian laboratorium kimia seperti dibidang pengujian obat, kosmetik, OTSK dan Pangan memiliki standarisasi pemenuhan yaitu 100%. Adapun realisasi pemenuhan per bidangnya yang masih belum memenuhi standarisasi yang terjadi naik turunnya presentase pemenuhan selisih di setiap masing-masing per bidang seperti pengujian obat mencapai $\pm 40\%$, kosmetik dan OTSK $\pm 10\%$ dan di pengujian pangan $\pm 20\%$. Bahkan masih kurang memenuhi untuk dilampaui standarisasi yang diterapkannya yaitu 100%, karena rata-ratanya masih dibawah 70% untuk yang di pengujian obat sedangkan yang paling unggul adalah di pengujian kosmetik, tapi masih ada beberapa di bidang lain yang masih jauh dari standarisasi.

Tabel 2. Pelatihan Kerja Pengujian Laboratorium Kimia

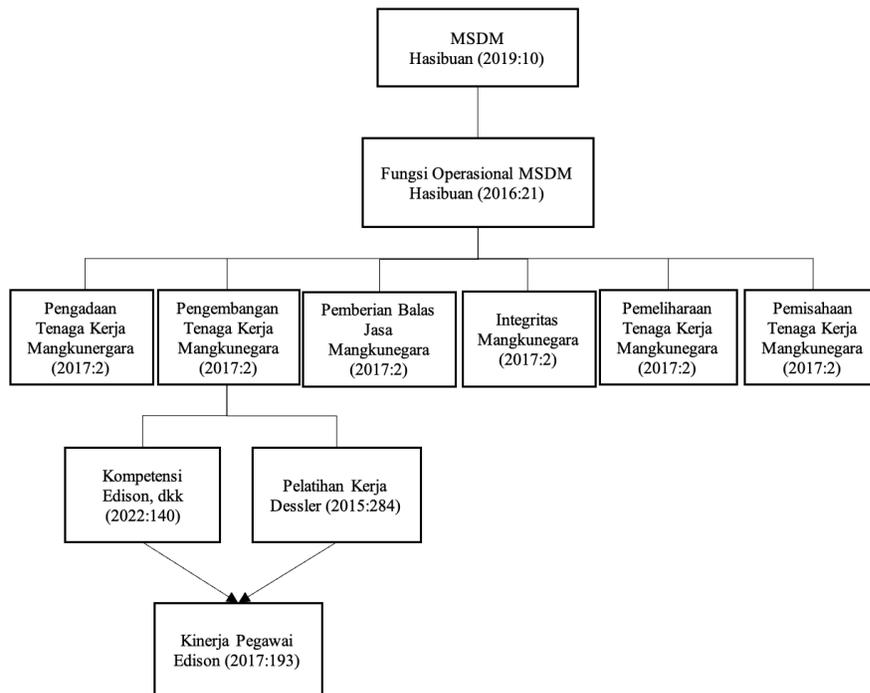
No.	Tanggal Pelatihan	Kegiatan Pelatihan	Output yang Diharapkan	Output yang Dihilangkan
1.	07 - 11 Agustus 2023	Teori tentang Validasi dan Verifikasi metode serta perhitungan ketidakpastian (uncertainty), GC, maintenance, alat GC-MS dan pengenalan alat AAS. Peserta Laboratorium Pengujian Kosmetik, Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan.	Peserta pelatihan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama pelatihan dalam pengujian rutin sehingga meningkatkan kinerja pengujian khususnya penguian OTSKK secara GC-MS dan AAS.	Perlu meningkatkan kompetensi personil pengujian dalam hal penggunaan GC-MS dan AAS pada pengujian OTSKK.
2.	22 - 26 Juli 2024	Bimtek Internal Laboratorium Pengujian Kimia (Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, Obat Kuasi & Kosmetik) dan Mikrobiologi. Peserta 41 orang, peserta eksternal dari labKes Provinsi Jawa Barat, Balai Beesar di Serang, Balai Besar POM di Manado, balai Besar POM di Banjarmasin, Balai POM di Kendari, Balai POM Tangerang, Balai POM Tasikmalaya dan Balai POM Bogor.	Dapat membantu para peserta pegawai laboratorium untuk mendapatkan gambaran dan wawasan baru dalam melakukan pengujian dengan lebih baik.	Perlu meningkatkan kompetensi teknis penguji di bidang laboratorium seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang perkembangan metode analisis instrumen dan instrumen kajian.
3.	05 - 09 Agustus 2024	Bimtek Internal di Laboratorium Kimia Pangan dan Air . Teori dan Prinsip Dasar Pangujian secara ICPMS, Aplikasi dan <i>Troubleshooting</i> .	Pelatihan Bimtek Internal ini dapat memberikan pemahaman dalam paparan materi dan praktikum Bimtek Internal ICPMS.	Menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemahaman peserta Bimtek.

Peserta 9 orang personel Laboratorium
Kimia Pangan dan Air, 2 personel
Laboratorium Obat Tradisional dan 1
orang peserta eksternal Laboratorium
Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2023-2024

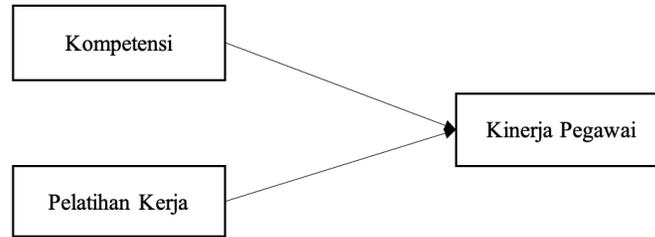
Tabel diatas memperlihatkan masih ada beberapa personel dalam pelatihan yang masih memerlukan peningkatan untuk keahlian teknik dalam pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai pengujian laboratorium. Itu disebabkan karena terjadinya beberapa faktor pada masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian sebelumnya, fokus utama adalah memahami berbagai aspek terkait kinerja pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di BBPOM Bandung, termasuk kinerja pegawai, tingkat kompetensi, serta pelaksanaan pelatihan kerja. Selain itu, penting untuk menganalisis dampak kompetensi dan pelatihan kerja pada kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama, sehingga dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam mendukung optimalisasi tugas di lingkungan tersebut.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan konsep (M. Hasibuan, 2012), yang mencakup berbagai aspek seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja (Mangkunegara, 2016). Kompetensi (Edison et al., 2022) dan pelatihan kerja (Dessler, 2015) ditunjukkan sebagai elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai (Edison, 2017). Diagram diatas menekankan peran strategis pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan kompetensi dan pelatihan kerja.



Gambar 3. Model Kajian

Hipotesis

Hipotesis berupa dugaan sementara pada rumusan masalah kajian yang diuji melalui suatu data atau ditetapkan penulis maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat dampak Kompetensi pada Kinerja Pegawai.
2. Terdapat dampak Pelatihan Kerja pada Kinerja Pegawai.
3. Terdapat dampak Kompetensi, Pelatihan Kerja pada Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada kajian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis kajian adalah deskriptif dan verifikatif. Sumber data yang dipergunakan yaitu data primer dari hasil responden melalui kuesioner. Populasi dari kajian ini adalah Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung. Kajian ini dilakukan berdasarkan berkelompok/area tertentu, yaitu di area Fungsi Pengujian Kimia dengan populasi yang berjumlah 54 pegawai. Teknik penarikan sampel adalah *Probability Sampling* dengan metode *Cluster Random Sampling*.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja Pegawai (Y) (Edison et al., 2016)	Target	Pekerjaan	1	Ordinal
		Kuantitas kerja	2	
	Kualitas Hasil Capaian	Kepuasan pelanggan	3	
		Meningkatkan produktivitas	4	
		Efektif dan efisien	5	
	Waktu	Tepat waktu	6	
	Penyelesaian	Kepercayaan	7	
	Taat Asas	Bertanggung jawab	8	
		Kualitas	9	
Kompetensi (X1) (Edison et al., 2016)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Pengetahuan mendukung pekerjaan	1	Ordinal
	Keahlian (<i>skill</i>)	Kemampuan mengidentifikasi masalah	2	
		Teknis sesuai bidang	3	
		Inisiatif	4	
	Sikap (<i>attitude</i>)	Keramahan	5	
		Kesopanan	6	
Pelatihan Kerja (X2) (Dessler, 2009)	Intruksi	Memotivasi peserta	1	Ordinal
	Perserta pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan	2	
	Metode	Jenis pelatihan	3	
	Materi	Menambah wawasan	4	
	Tujuan pelatihan	Keterampilan peserta	5	

Teknis Analisis Data

Uji validitas memastikan keakuratan instrumen melalui analisis korelasi skor item dan total, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi mempergunakan Alpha Cronbach ($\geq 0,60$). Studi ini mempergunakan skala ordinal dan Likert untuk mengevaluasi variabel kompetensi, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai, yang dianalisis dengan kategori interval. Analisis deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan data, sedangkan regresi linier berganda dipergunakan untuk menilai hubungan kompetensi dan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai.

Uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas) memastikan validitas model regresi. Uji t mengevaluasi hubungan parsial variabel bebas, sementara uji F mengkaji hubungan simultan dengan kinerja pegawai. Koefisien korelasi mengukur kekuatan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi menilai kontribusi variabel bebas pada variabel terikat(Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

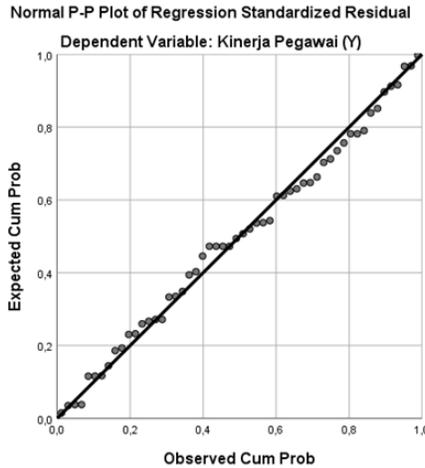
Variabel	Nomor Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,843	0,268	Valid
	X1.2	0,888		
	X1.3	0,833		
	X1.4	0,876		
	X1.5	0,868		
	X1.6	0,805		
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,876	0,268	Valid
	X2.2	0,886		
	X2.3	0,830		
	X2.4	0,891		
	X2.5	0,914		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,766	0,268	Valid
	Y.2	0,731		
	Y.3	0,875		
	Y.4	0,903		
	Y.5	0,865		
	Y.6	0,821		
	Y.7	0,894		
	Y.8	0,848		
	Y.9	0,604		

Seluruh item pada ketiga variabel telah memenuhi syarat validitas, dengan rhitung yang konsisten melebihi rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen dapat dipergunakan untuk mengukur ketiga variabel secara akurat.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,926		
Kinerja Pegawai (Y)	0,933		

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa kuesioner yang dipergunakan reliabel, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner ini dapat dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4. Plot of Regression Standarized Residual

Titik-titik data terlihat tersebar di sepanjang garis diagonal dengan pola yang mengikuti arah diagonal tersebut. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dianggap layak untuk dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorv-Smirnow

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98095064
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,057
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

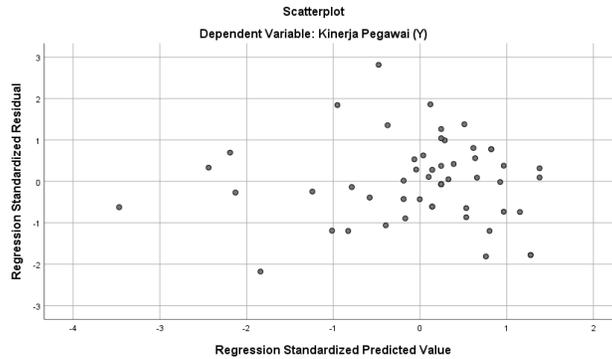
Data residual yang diolah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas yang memperlihatkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	,605	1,652
2	Pelatihan Kerja (X2)	,605	1,652

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai tolerance variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,605 dan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,605. Semua hasil tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF Kompetensi (X1) sebesar 1,652, Pelatihan Kerja (X2) sebesar 1,652. Semua hasil tersebut lebih kecil dari 10,00 yang dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola serta titik-titik tersebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	6,692	3,308
	Kompetensi (X1)	,570	,176
	Pelatihan Kerja (X2)	,797	,180

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,692 + 0,570X_1 + 0,797X_2 \quad (1)$$

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,594	4,503

Diketahui, *R-Square* adalah sebesar 0,610 hal ini mengindikasikan dampak Kompetensi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Pegawai 61% sisanya 39% berkaitan dengan faktor-faktor lain.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,692	3,308		2,023	,048
	Kompetensi (X1)	,570	,176	,365	3,245	,002
	Pelatihan Kerja (X2)	,797	,180	,498	4,431	,000

1. Dampak Kompetensi pada Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} Kompetensi 3,245 diatas nilai t_{tabel} sebesar 1,675 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya Kompetensi berdampak pada Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung. Kompetensi, yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap, berdampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai dalam berbagai aspek, seperti kuantitas, kualitas, kepuasan pelanggan, produktivitas, ketepatan

waktu, dan tanggung jawab. Pengetahuan mendukung pemahaman pekerjaan, keahlian meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sementara sikap, seperti inisiatif dan keramahan, memperkuat kepercayaan serta kepuasan pelanggan. Dimensi kompetensi ini berkontribusi pada pencapaian standar kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan pelaksanaan tanggung jawab, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai di fungsi pengujian laboratorium kimia BBPOM Bandung.

Temuan ini sejalan dengan (Ahmadi & Sulistyono, 2019; Saudin et al., 2022), menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

2. Dampak Pelatihan Kerja pada Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} Gaya Hidup sebesar 4,431 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,675 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Pelatihan Kerja berdampak pada Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung. Pelatihan kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai karena membantu meningkatkan keterampilan, wawasan, dan motivasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dimensi pelatihan, seperti instruksi yang memotivasi, semangat peserta, dan metode yang relevan, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Materi pelatihan yang menambah wawasan dan tujuan pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis mendukung kepercayaan diri dan tanggung jawab pegawai. Pelatihan kerja yang dirancang dengan baik memberikan kontribusi nyata pada kualitas kinerja, kepuasan pelanggan, serta efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di fungsi pengujian laboratorium kimia BBPOM Bandung.

Temuan ini sejalan (Kresna & Suana, 2019; Lubis & Sitorus, 2024) menunjukkan bahwa terdapat dampak positif signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

Uji f

Tabel 11. Hasil Uji f

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1615,742	2	807,871	39,840	,000 ^b
	Residual	1034,184	51	20,278		
	Total	2649,926	53			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} 39,840 diatas nilai f_{tabel} 3,179 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berdampak positif pada Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di BBPOM Bandung. Kombinasi dari indikator kompetensi dan pelatihan kerja menciptakan efek sinergis yang memperkuat produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab pegawai. Dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai serta pelatihan yang relevan, pegawai dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan memenuhi target pekerjaan sesuai standar yang diharapkan oleh BBPOM Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kompetensi dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan kompetensi pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, sementara pelatihan kerja yang lebih sering diikuti juga turut mendukung peningkatan tersebut. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 61% pada kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 39,840 yang lebih besar dari Ftabel 3,179 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa 39% sisanya berkaitan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam analisis ini.

REKOMENDASI

BBPOM Bandung disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pengembangan berkelanjutan yang relevan dan mengoptimalkan pelatihan kerja sesuai kebutuhan, dilengkapi dengan evaluasi pasca pelatihan. Hal ini dapat dipergunakan sebagai langkah evaluasi untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar hasilnya sesuai dengan harapan. Bagi pihak lain yang melakukan kajian serupa, disarankan untuk menambah variabel terkait kinerja pegawai, memperluas cakupan wilayah, meningkatkan jumlah sampel, serta mempergunakan lokasi atau unit analisis berbeda agar hasil yang diperoleh lebih beragam dan bermanfaat.

REFERENSI

- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203–210.
- Cherrington, D. J. (1995). *The Management of Human Resources* (4th ed.). Prentice Hall Inc.
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(2). <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/5989>
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM*. Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji . *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hasibuan, M. (2012). *Human Resource Management*. Publisher PT Bumi Aksara.
- Hidayat, D., SC, E. M. S., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/2095>
- Kresna, M. M. B., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Tabanan.

- E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2584.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p25>
- Lie, M., & Pujiarti, P. (2024). The Influence of Co-Worker, Work Conflict, and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Petindo Era Tangguh). *ECo-Buss*, 7(2), 1422–1432. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1945>
- Lubis, F., & Sitorus, D. H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Batam. *ECo-Buss*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.678>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mölk, A. (2024). Legitimacy work of employer brand managers: how to find approval for employer branding policies and measures within an organisation? *The International Journal of Human Resource Management*, 35(22), 3745–3769. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2429523>
- Noviansyah. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 39–57. <https://doi.org/10.53812/jmb.v10i2.54>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance. *JURNAL DIMENSI*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6715>
- Saudin, L., Kune, D., & Izaak, F. D. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. *YUME Journal of Management*, 5(3). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2772>
- Song, Z. L., Chew, T. C., & Abdullah, B. S. (2024). The Mediating Role of Leader-Member Exchange in the Relationship Between Paternalistic Leadership and Turnover Intention: A Study on Millennial Employees in China. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i2.22051>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. In M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (Eds.), *Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia*. Penerbit P4I. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia_Lingkungan/FgVjEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Manajemen+sumber+daya+manusia+lingkungan+kerja&pg=PA5&printsec=frontcover
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Baktiar et al., (2024), Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598.

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>

Siddiq et al., (2023) & Wijaya, F. (2023). *The effect of competence on job satisfaction and its impact on employee performance at the culture and tourism office of east Belitung Regency*. 6(3), 289–297.

Mochamad, (2020). Analisis Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada Cv. Amanda. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(3), 97–106.

<https://jurnal.inaba.ac.id/>

Alyssa Zahra & Wijaya, (2023), & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.

<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>

Kumala & Saputro, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855.

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>

Acep Angga Saepul Rahman et al., (2023), Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Fanji Wijaya, F. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>

Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>