



Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima

Gita Gutawa¹, Firmansyah Kusumayadi², Sugeng Wikakdo³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: gitgutawa7@gmail.com

Diterima: 02-07-2026 | Disetujui: 18-07-2026 | Diterbitkan: 20-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence and training on employee job performance at the Bima City Samsat Office. Improving the quality of human resources is essential for enhancing organizational performance, particularly in public service institutions that are required to deliver effective, efficient, and professional services. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 42 employees of the Bima City Samsat Office, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through questionnaires, observations, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test with the assistance of SPSS software. The results indicate that all research instruments were valid and reliable and met the classical assumption requirements. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 5.449 + 0.500X_1 + 0.222X_2 + e$. The partial test revealed that competence had a positive and significant effect on employee job performance ($t = 4.337$; $p = 0.000 < 0.05$), whereas training did not have a significant effect ($t = 1.797$; $p = 0.080 > 0.05$). However, the simultaneous test demonstrated that competence and training jointly had a positive and significant effect on employee job performance ($F = 16.043$; $p = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.451$) indicates that competence and training explained 45.1% of the variation in employee job performance, while the remaining 54.9% was influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it can be concluded that competence is a key factor in improving employee job performance, while the implementation of training programs should be evaluated and optimized to better support employee performance improvement.

Keywords: competence, training, employee job performance, human resource management, Samsat Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik yang dituntut memberikan pelayanan secara efektif, efisien, dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 42 pegawai Kantor Samsat Kota Bima, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel serta memenuhi asumsi klasik. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,449 + 0,500X_1 + 0,222X_2 + e$. Hasil uji

parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t = 4,337$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$), sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($t = 1,797$; $\text{sig.} = 0,080 > 0,05$). Namun, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($F = 16,043$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,451 menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan 45,1% variasi prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, sementara pelatihan perlu dievaluasi agar pelaksanaannya lebih efektif dalam mendukung peningkatan prestasi kerja.

Kata Kunci: kompetensi, pelatihan, prestasi kerja, sumber daya manusia, Samsat Kota Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Gutawa, G., Kusumayadi, F., & Wikakdo, S. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 5481-5494. <https://doi.org/10.63822/ft98ze63>

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan transformasi teknologi saat ini, persaingan diberbagai sektor semakin ketat termaksud dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan aset utama organisasi, dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. SDM yang profesional, berkompeten, dan adaptif akan menjadi faktor penentu pencapaian organisasi Kafiari (2022). Untuk itu, peningkatan kualitas SDM melalui pengelolaan pelatihan dan kompetensi menjadi agenda strategis yang tidak dapat diabaikan terlebih pada instansi pelayanan publik yang menuntut prestasi optimal setiap pegawainya.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Rerung (2025), menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya Montol (2022), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Maryadi (2019), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasikan dalam pekerjaannya. Angkasa (2025) menjelaskan bahwa kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Danila & Kore (2019) menjelaskan

bahwa Pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai, dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Semakin kompeten pegawai yang dimiliki organisasi, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

Selain kompetensi, Pelatihan menjadi salah satu upaya utama organisasi dalam meningkatkan prestasi pegawai. Melalui program pelatihan yang terencana, organisasi dapat membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan pola pikir yang relevan dengan perkembangan zaman Wicaksono (2026). Menurut A'yun (2026), pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Menurut Rivai dan Sagala dalam Noor (2023), pelatihan Adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain pelatihan, Prestasi kerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. Menurut Ataunur (2022), prestasi kerja adalah catatan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya selama periode tertentu. Pegawai dengan kompetensi tinggi dan pelatihan yang memadai cenderung menghasilkan prestasi kerja optimal, sementara ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat menurunkan kualitas kinerja. Dalam konteks organisasi publik, prestasi kerja juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat, sehingga upaya meningkatkan prestasi kerja menjadi prioritas strategis Sumbogo (2022). Menurut Pratama (2022) yaitu prestasi kerja Adalah suatu hasil kerja yang di capai iseseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dalam era globalisasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas prestasi pegawainya. Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam pelayanan kepada masyarakat adalah Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat). Kantor Samsat sebagai lembaga pelayanan publik yang bergerak di bidang administrasi kendaraan bermotor, pajak, dan registrasi, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan. Oleh karena itu, peningkatan prestasi pegawai menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kantor Samsat Kota Bima yang merupakan bagian dari sistem pelayanan publik yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus administrasi pajak kendaraan bermotor. Kantor ini berfungsi sebagai pusat layanan untuk pembayaran pajak kendaraan, baik pajak tahunan maupun pajak lima tahunan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan. Terhadap beberapa permasalahan terkait dengan kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. Adapun permasalahan terkait kompetensi yaitu dalam pelaksanaan tugas, sebagian pegawai masih memerlukan peningkatan kompetensi, terutama dalam penguasaan prosedur kerja dan pemanfaatan sistem pelayanan berbasis teknologi. Di samping itu, pelaksanaan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkelanjutan bagi seluruh pegawai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui kegiatan pelatihan masih perlu terus dikembangkan agar dapat mendukung tercapainya prestasi kerja pegawai yang lebih optimal dalam pelatihan situasi tersebut, wajib pajak sering kali datang ke kantor Samsat untuk meminta surat keterangan atau alas notice yang telah disahkan oleh Kepala Samsat sebagai bukti administrasi apabila mereka mengalami kehilangan notice pajak asli atau menghadapi pemeriksaan oleh pihak kepolisian. Namun, apabila setelah dilakukan penelusuran arsip ternyata alas notice tidak ditemukan, maka wajib pajak akan diarahkan untuk mengurus duplikat STNK sebagai dokumen pengganti yang sah. Hal ini dikarenakan dokumen notice pajak pada dasarnya memiliki empat lembar alas notice yang disimpan sebagai arsip resmi di Kantor Samsat Kota Bima. Selain permasalahan administrasi tersebut, masih terdapat kendala pada aspek pelatihan pegawai. Pelatihan yang diberikan belum dilakukan secara rutin dan berkelanjutan sehingga sebagian pegawai belum memperoleh pembaruan pengetahuan terkait prosedur pelayanan, penggunaan teknologi informasi, serta perubahan regulasi perpajakan kendaraan bermotor. Kurangnya intensitas pelatihan ini menyebabkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum optimal. Akibatnya, proses pelayanan terkadang berjalan kurang efektif, terjadi kesalahan administrasi, serta waktu penyelesaian pelayanan menjadi lebih lama. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan yang terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan prestasi kerja dan kualitas pelayanan di Kantor Samsat Kota Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal maupun korelasional antar variabel melalui pendekatan kuantitatif. Sejalan dengan itu, Rully Indrawan dan Yaniawati (2023) menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai

hubungan atau pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh **Kompetensi** dan **Pelatihan** sebagai variabel bebas (X) terhadap **Prestasi Kerja Pegawai** sebagai variabel terikat (Y). Penelitian dilaksanakan pada pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat Kota Bima sebanyak orang responden yang terdiri dari PNS 14 orang, PPPK sampling 2 orang dan PPPK PW sampling 26 orang.

Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *total sampling (sampel jenuh)*. menurut Sugiyono (2022:85), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dengan demikian, mengacu pada pendapat tersebut, seluruh pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima sebanyak 42 pegawai dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengambilan sampel secara keseluruhan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor samsat Kota Bima yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta, Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat 84116, Indonesia

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

merupakan suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai fenomena yang diteliti, baik dalam situasi alamiah maupun situasi yang telah dirancang, dengan tujuan memperoleh data yang akurat dan relevan. Menurut , observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memahami perilaku, peristiwa, atau kondisi tertentu secara sistematis dan terstruktur.

2. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau persepsi mereka. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif melalui daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator variabel yang diteliti dan diukur menggunakan skala tertentu.

3. Studi Pustaka

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan dokumen lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teori serta informasi ilmiah yang mendukung variabel penelitian melalui kajian literatur yang sistematis dan relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja Pegawai)

X1 = Variabel Independen (Kompetensi)

X2 = Variabel Independen (Pelatihan)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Error

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	r-Hitung (X1)	r-Hitung (X2)	r-Hitung (Y)	Kriteria	Tabel	Keterangan
1	0,546	0,576	0,588	>	0,300	Valid
2	0,384	0,576	0,597	>	0,300	Valid
3	0,692	0,548	0,694	>	0,300	Valid
4	0,748	0,535	0,682	>	0,300	Valid
5	0,743	0,638	0,650	>	0,300	Valid
6	0,654	0,657	0,671	>	0,300	Valid
7	0,668	0,595	0,626	>	0,300	Valid
8	0,711	0,797	0,417	>	0,300	Valid
9	0,562	0,712	-	>	0,300	Valid
10	-	0,673	-	>	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), Prestasi kerja pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung >0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian semuanya valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

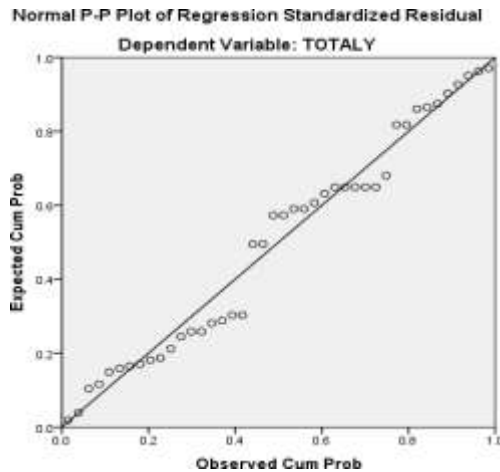
Variabel	Cronbach,s Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
kompetensi	0,815	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,827	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja Pegawai	0,783	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variable kompetensi (X1), pelatihan (X2) prestasi kerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach,s alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,600.

Asumsi Klasik

a. Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber data: Data primer diolah spss, 2025

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja pegawai memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smimov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47714984
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.098
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2026

Dari tabel 3 di atas, dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,070. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,070 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

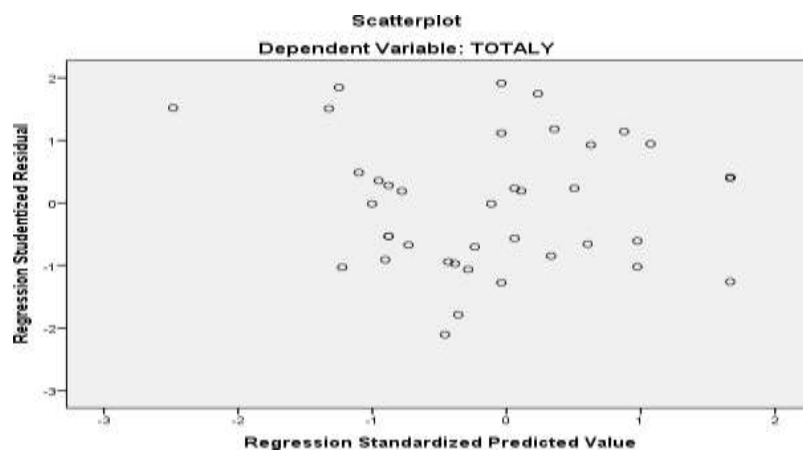
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.865	1.156
Pelatihan	.865	1.156

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari tabel 4 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance dan VIF 2,099. Karena nilai tolerance lebih besar dari pada persyaratan ($0,865 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,156 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varianbel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Didalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.423	2.540	2.172

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas diketahui nilai durbin-watson sebesar 1,859 dengan jumlah sampel 42 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6617 dan kurang dari $4-du = 4-1,6617=2,3383$ dimana $1,6660 < 2,172 < 2,3383$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.449	5.730		.951	.347
Kompetensi	.500	.115	.553	4.337	.000
Pelatihan	.222	.124	.229	1.797	.080

e. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,449 + 0,500x_1 + 0,222x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 6 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,449 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 5,449.
- Nilai koefisien $X_1 = 0,500$ menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) bertambah satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,500 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $X_2 = 0,222$ menunjukkan bahwa pelatihan (X_2) bertambah satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,222 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.423	2.540	2.172

f. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

g. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0.627, artinya tingkat keeratan hubungan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sangat kuat sebesar 0,672.

Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Kompetensi dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,672 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,627 yang berarti hubungan antara variabel kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai pada kantor samsat Kota Bima yaitu memiliki tingkat **kuat**.

Uji Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.423	2.540	2.172

Dari tabel di atas, diperoleh R square sebesar 0,451 artinya 45,1% perubahan Prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen kompetensi (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.449	5.730		.951	.347
Kompetensi	.500	.115	.553	4.337	.000
Pelatihan	.222	.124	.229	1.797	.080

Dependent Variable: Prestasi Kerja

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor samsat kota bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk kompetensi nilai t hitung sebesar $4,337 > t$ tabel 2,022 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. Dengan demikian H1 diterima.

H2: Diduga Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk pelatihan nilai t hitung sebesar $1,797 < t$ tabel 2,022 dengan signifikan sebesar $0,080 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. Dengan demikian H2 ditolak.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.984	2	103.492	16.043	.000 ^b
Residual	251.587	39	6.451		
Total	458.571	41			

- h. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- i. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

H3: Kompetensi Dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Bima

Berdasarkan tabel 11 di atas, variabel kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar $F_{hitung} 16.043 > F_{tabel} 2,83$ serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima, sehingga H1 diterima.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima, sehingga H2 ditolak.
3. Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Bima, sehingga H3 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Samsat Kota Bima, diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Q. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–124.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA*, 1(3).
- Aminudin. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Angkasa, F. (2025). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 43–57.
- Anjani, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94.
- Ardiansyah, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 45–58.
- Ataunur, I. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(1), 88–99.
- Danila, M., & Kore, B. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 134–148.
- Elizar, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 66–79.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 225–240.
- Kafiar, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1933–1941.
- Maryadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 119–134.
- Montol, G. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 569–579.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Liabilities*, 2(3).
- Noor, M. T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 559–570.
- Parta, I. K. W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Pratama, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 77–89.
- Prayogi, M. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(1), 45–56.
- Rerung, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 22–35.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (dalam Noor, 2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosmaini, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 23–34.
- Rully Indrawan, & Yaniawati, R. P. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.

- Sumbogo, T. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Layanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 145–159.
- Syahputra, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 211–225.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Wahyuningsih, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 5(1), 1–8.
- Wicaksono, G. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 3(3), 366–379.