



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Sar Nasional (BASARNAS) Kemayoran Jakarta Pusat

Nurkholifah¹, Dewi Astuti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat

*Email: nuyykholfah@gmail.com, dewi.dwb@bsi.ac.id

Diterima: 06-08-2026 | Disetujui: 13-08-2026 | Diterbitkan: 15-08-2026

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in supporting the achievement of organizational goals. At BASARNAS Kemayoran, Central Jakarta, employee performance fluctuated between 2023 and 2025, indicating a need to strengthen human resource quality through job training and competency enhancement. This study aims to analyze the influence of job training and competence on employee performance, both individually and simultaneously. A quantitative approach involving statistical analysis was employed. The study population consisted of 458 employees, with a sample of 82 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, then processed using IBM SPSS version 27. The results indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance (t-count 2,117 > 1.990; sig. 0.037 < 0.05). Competence also demonstrates a positive and significant influence (t-count 7,252 > 1.990; sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance (F-count 77.186 > 3.112), with a coefficient of determination of 66.1%, while the remaining 33.9% influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Job Training, Competence, Employee Performance, BASARNAS Kemayoran

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat, masih terdapat fluktuasi kinerja pegawai pada periode 2023–2025 sehingga mengindikasikan perlunya penguatan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan kerja serta pengayaan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif dengan analisis statistik. Populasi penelitian berjumlah 458 pegawai, dengan sampel sebanyak 82 responden yang ditetapkan melalui rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dihimpun melalui observasi, kuesioner, serta dokumentasi, kemudian diolah menggunakan IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $2,117 > 1,990$; sig. $0,037 < 0,05$). Kompetensi turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (t hitung $7,252 > 1,990$; sig. $0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung $77,186 > 3,112$) dengan koefisien determinasi sebesar 66,1%, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Katakunci: Pelatihan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai, BASARNAS Kemayoran

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nurkholifah, N., & Astuti, D. . (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Sar Nasional (BASARNAS) Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4319-4335. <https://doi.org/10.63822/19ec2405>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia menjadi semakin penting karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga memberikan pelayanan publik secara efektif, efisien, dan profesional. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Peningkatan kinerja perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Dewangga & Rahardja, 2022).

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). BASARNAS bertugas melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan terhadap korban kecelakaan, bencana, maupun kondisi yang membahayakan keselamatan manusia. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai memiliki kompetensi, profesionalisme, disiplin, serta kemampuan bekerja secara cepat dan tepat sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi (NuriaMirza, 2022). Penelitian ini berfokus pada Kantor Pusat BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat yang memiliki 458 pegawai yang terdiri atas pejabat pimpinan tinggi, pegawai fungsional, dan pegawai administratif. Dengan karakteristik tugas yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan.

Kinerja pegawai yang belum stabil masih menjadi salah satu permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Kondisi tersebut dapat terlihat dari adanya perubahan capaian kinerja pegawai dari waktu ke waktu, baik berupa penurunan maupun peningkatan capaian terhadap target yang telah ditetapkan. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyatakan bahwa masih terdapat pegawai pemerintah yang menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kesulitan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, meningkatnya kompleksitas prosedur kerja, serta tingginya tuntutan pelayanan publik (Shefani & Jaya, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dan stabil.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai

No.	Tahun	Target Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Kinerja
1	2023	100%	98,46%
2	2024	100%	95,95%
3	2025	100%	126,95%

Sumber: Data kinerja pegawai BASARNAS

Fenomena tersebut juga ditemukan pada BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Berdasarkan data capaian kinerja pegawai yang diukur menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), nilai kinerja pegawai selama periode 2023–2025 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2023, rata-rata capaian kinerja sebesar 98,46%, kemudian menurun menjadi 95,95% pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 126,95% pada tahun 2025. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil selama

periode pengamatan. Fluktuasi tersebut menunjukkan adanya perubahan capaian kinerja pegawai dalam memenuhi target organisasi dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena BASARNAS merupakan instansi yang dituntut mampu memberikan pelayanan pencarian dan pertolongan secara cepat, tepat, dan profesional. Dengan demikian, diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan kerja yang berkesinambungan serta pengembangan kompetensi pegawai agar mampu meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2022), pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperbaiki kualitas pelayanan, serta meningkatkan produktivitas pegawai. Di sisi lain, kompetensi menurut Rifa'i (2021), menjadi karakteristik mendasar yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar peluang organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

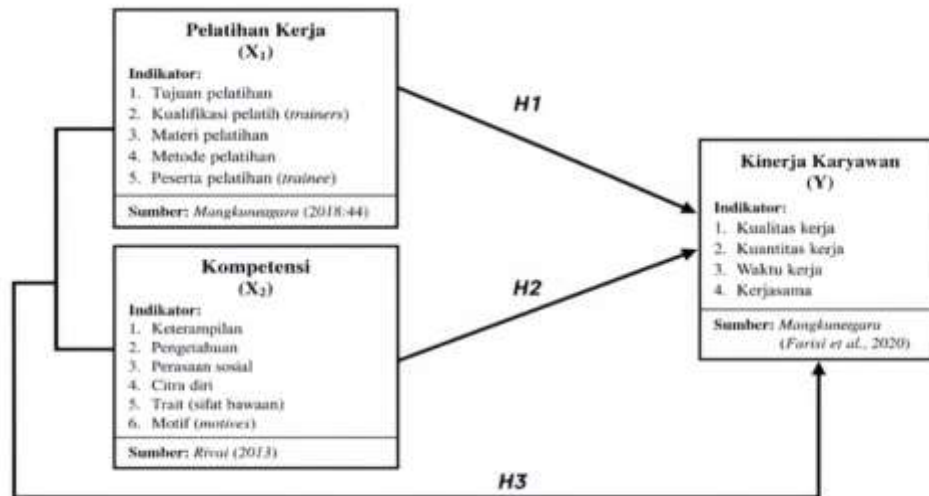
Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian (Pelatihan et al., 2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Aura & Muhtadin, 2025) membuktikan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT DIKA Jakarta Pusat. Penelitian (Annisa Rachmania Putri et al., 2023) juga menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (Riskal et al., 2025) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Muna.

Namun demikian, penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi dan pekerjaan yang berbeda dari BASARNAS. Pekerjaan pada BASARNAS memiliki karakteristik khusus karena berkaitan dengan pelaksanaan pencarian dan pertolongan yang menuntut kesiapan, ketepatan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi kondisi pekerjaan yang dinamis. Oleh karena itu, hubungan pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja yang ditemukan pada penelitian sebelumnya belum secara khusus menjelaskan kondisi pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Di sisi lain, adanya perubahan capaian kinerja pegawai selama periode 2023–2025 semakin memperkuat pentingnya dilakukan pengujian empiris pada objek tersebut. Hal ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang mendasari penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Berdasarkan fenomena fluktuasi capaian kinerja, karakteristik pekerjaan BASARNAS, serta hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung kinerja pegawai pada BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Pelatihan kerja dan kompetensi diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai.



Gambar I Kerangka Berpikir

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. H1 : Pelatihan Kerja (X_1) → Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan kerja memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. H2 : Kompetensi (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)
Kompetensi yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi modal utama dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. H3 : Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan kerja yang didukung oleh kompetensi yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Hipotesis penelitian:

Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan awal tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yang disusun berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir sebelumnya. Hipotesis ini nantinya akan diuji melalui proses pengumpulan data dan analisis secara menyeluruh. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_{01} : Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

H_{02} : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

H_2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

H_{03} : Pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

H_3 : Pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Karyawan et al., 2025). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian menguji hipotesis melalui pengolahan data numerik menggunakan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran Jakarta Pusat. Populasi penelitian berjumlah 458 pegawai yang terdiri atas berbagai divisi operasional maupun administrasi. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Anwar et al., 2024). Teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 82 responden. Teknik ini dipilih agar sampel yang diperoleh dapat mewakili karakteristik populasi secara objektif.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

1. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas pegawai serta kondisi kerja di lingkungan BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

2. Kuesioner, digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian sehingga mampu mengukur persepsi responden secara objektif.

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban Responden	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018)

3. Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data organisasi yang berkaitan dengan jumlah pegawai, data capaian kinerja, pelaksanaan pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel pelatihan kerja diukur menggunakan indikator tujuan pelatihan, instruktur, materi, metode, dan peserta pelatihan berdasarkan Mangkunegara (Irpan et al., 2021). Variabel kompetensi diukur menggunakan indikator keterampilan (skills), pengetahuan (knowledge), persepsi sosial (social perception), citra diri (self-image), sifat bawaan (traits), dan motif (motives) berdasarkan Rifa'i (2021), adapun variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama menurut Mangkunegara (Sari et al., 2024)

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics Version 27. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 82 responden yang merupakan pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, divisi, dan lama bekerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden berasal dari latar belakang karakteristik yang beragam sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Selanjutnya, data yang diperoleh dari

responden digunakan untuk melakukan pengujian kualitas data dan analisis statistik dalam menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,217. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	P1	0,635	0,217	Valid
	P2	0,614	0,217	Valid
	P3	0,665	0,217	Valid
	P4	0,410	0,217	Valid
	P5	0,759	0,217	Valid
	P6	0,485	0,217	Valid
	P7	0,590	0,217	Valid
	P8	0,602	0,217	Valid
	P9	0,629	0,217	Valid
	P10	0,569	0,217	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X2)	P11	0,581	0,217	Valid
	P12	0,629	0,217	Valid
	P13	0,596	0,217	Valid
	P14	0,518	0,217	Valid
	P15	0,270	0,217	Valid
	P16	0,551	0,217	Valid
	P17	0,662	0,217	Valid
	P18	0,537	0,217	Valid
	P19	0,650	0,217	Valid
	P20	0,519	0,217	Valid
	P21	0,482	0,217	Valid
	P22	0,578	0,217	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	P23	0,542	0,217	Valid
	P24	0,450	0,217	Valid
	P25	0,708	0,217	Valid
	P26	0,588	0,217	Valid
	P27	0,406	0,217	Valid
	P28	0,568	0,217	Valid
	P29	0,640	0,217	Valid
	P30	0,461	0,217	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,217. Dengan demikian seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,799	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,667	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,799, variabel Kompetensi sebesar 0,791, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,667. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

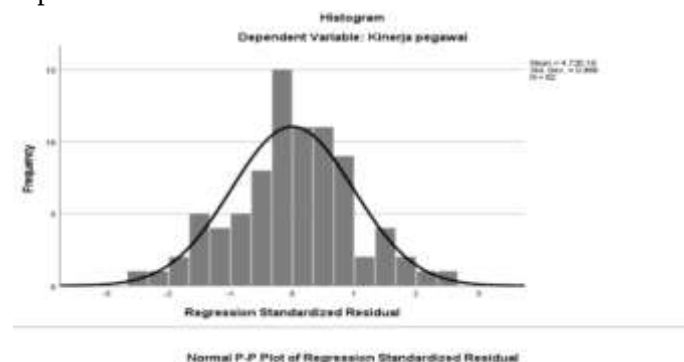
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, Normal P-P Plot, dan Histogram.

Tabel 7 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.67140568
Most Extreme Differences	Absolute		.061
	Positive		.042
	Negative		-.061
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.632
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.620
		Upper Bound	.645
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 2000000.			

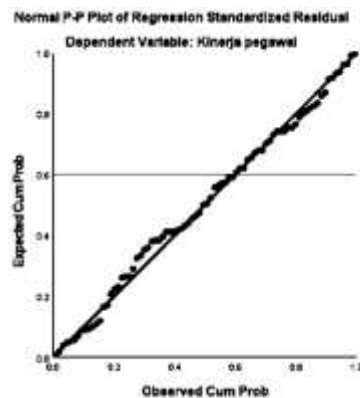
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Uji statistik menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Histogram

Berdasarkan hasil pengujian, histogram menunjukkan bahwa residual menyebar membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan terpusat di sekitar nilai nol. Pola tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis penelitian.

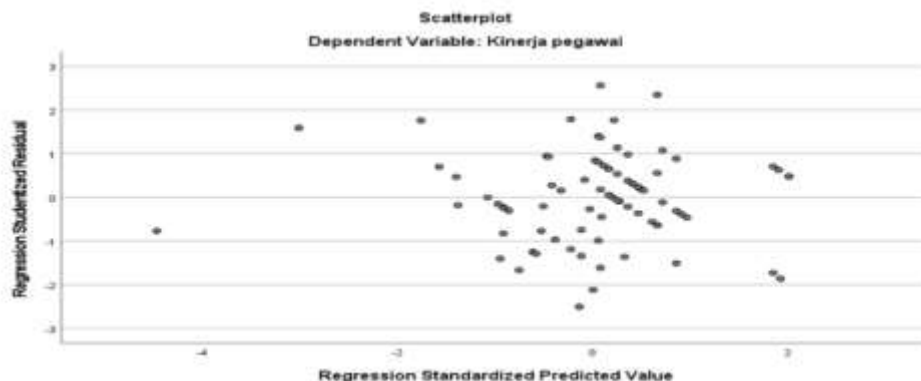


Gambar 3 Hasil Uji P-Plot

Hasil pengujian menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot antara nilai ZPRED dan SRESID.



Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.647	2.585		1.411	.162		
	Pelatihan kerja	.126	.059	.194	2.117	.037	.509	1.964
	Kompetensi	.455	.063	.665	7.252	.000	.509	1.964
a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai								

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,509 ($>0,10$) serta nilai VIF sebesar 1,964 (<10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas variabel X1 terhadap variabel Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Pelatihan kerja	Between Groups	(Combined)	337.992	16	21.125	4.155	.0001
		Linearity	291.541	1	291.541	57.345	.0001
		Deviation from Linearity	46.452	15	3.097	.609	.857
	Within Groups		330.459	65	5.084		
	Total		668.451	81			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil Uji Linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,857, yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear.

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas Variabel X2 Terhadap Variabel Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	473.418	15	31.561	10.680	.000
		Linearity	429.328	1	429.328	145.286	.000
		Deviation from Linearity	44.091	14	3.149	1.066	.404
	Within Groups		195.033	66	2.955		
	Total		668.451	81			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Sementara itu, hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai juga menunjukkan nilai signifikansi deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,404, sehingga hubungan kedua variabel juga dinyatakan linear. Dengan demikian seluruh variabel independen memenuhi asumsi linearitas dan layak dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memastikan secara statistik apakah dugaan atau pernyataan sementara (hipotesis) yang telah dirumuskan sebelumnya dapat dibuktikan kebenarannya bersumber informasi yang didapatkan dari observasi lapangan.

1. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan kompetensi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.647	2.585		1.411	.162
	Pelatihan kerja	.126	.059	.194	2.117	.037
	Kompetensi	.455	.063	.665	7.252	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil uji parsial variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,117, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 7,252, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.170	2	221.085	77.186	.000 ^b
	Residual	226.281	79	2.864		
	Total	668.451	81			
a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan kerja						

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 77,186, sedangkan F tabel sebesar 3,112, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pelatihan kerja dan kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (simultan)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.653	1.692	2.370
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan kerja					
b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai					

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi secara Bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9 merupakan variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.647	2.585		1.411	.162		
	Pelatihan kerja	.126	.059	.194	2.117	.037	.509	1.964
	Kompetensi	.455	.063	.665	7.252	.000	.509	1.964

a. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 3,647 + 0,126X_1 + 0,455X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 3,647 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 3,647.
2. Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,126 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,126 satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap.
3. Koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,455 satuan, dengan asumsi Pelatihan Kerja tetap.
4. Kompetensi memiliki pengaruh relatif lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan pelatihan kerja berdasarkan nilai Standardized Beta, yaitu 0,665.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,117 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,990 serta nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2022), pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang bertujuan

untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pegawai dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Aura & Muhtadin (2025), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pelaksanaan program pelatihan secara berkelanjutan menjadi salah satu upaya yang perlu dipertahankan BASARNAS dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,252 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,990 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rifa'i (2021), kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisnawati dan Bagia (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai Standardized Beta, kompetensi memiliki nilai sebesar 0,665, lebih besar dibandingkan pelatihan kerja sebesar 0,194. Dengan demikian, kompetensi merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 77,186 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,112 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,661, yang berarti bahwa 66,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan kompetensi, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Menurut Mangkunegara (2022), peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja dan kompetensi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Aura & Muhtadin (2025), yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, BASARNAS perlu terus meningkatkan kualitas program pelatihan sekaligus mengembangkan kompetensi pegawai agar mampu mencapai target organisasi secara efektif dan memberikan pelayanan publik yang optimal.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,117 $> t$ tabel 1,990 dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,252 > t$ tabel 1,990 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,665, kompetensi merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,186 $> F$ tabel 3,112 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,661 atau 66,1% menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 66,1%, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Rachmania Putri, Barin Barlian, & H. Ari Arisman. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2), 216–225. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i2.952>
- Anwar, A., Eva, N., & Lestari, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Kreasi Nilai Grup (Value Consult). 4(November), 82–87.
- Aura, A., & Muhtadin, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pt Waluya Hirup Bagja. *Media Riset Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(2), 150–157. <https://doi.org/10.71312/mrbima.v1i2.491>
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1.
- Karyawan, K., Murni, P. T., & Depok, P. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. 3(1), 2029–2038.
- Krisnawati, K. ., & Bagia, I. W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI K.D.Krisnawati1., *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- NuriaMirza, S. A. (2022). ... Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian Repository.Stieipwija.Ac.Id. <http://repository.stieipwija.ac.id/id/eprint/2632%0Ahttp://repository.stieipwija.ac.id/2632/1/AndiNuriaMirzaS.pdf>
- Pelatihan, P., Kompetensi, D. A. N., Kinerja, T., Sylvia, V., & Sitio, S. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 12(2), 150–162.
- Riskal, Hatani, L., & Mubaraq, A. (2025). The influence of job training and competency on employee performance at the PUPR Service of Muna Regency. *HOMANIS Journal: Halu Oleo Management and Business*, 2(2), 400–410.
- Sari, R. K., Rony, Z. T., & Anggraini, S. D. (2024). Jurnal_Shaqila+Dwi+Anggraini. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan, 2(1), 49–58.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Terhadap, K., Karyawan, K., Pt, P., & Indonesia, V. (2021). , *Lita Wulantika* 2 1 2. 1(1), 93–106.