

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ella Nikita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang

Email: ellnikita1605@gmail.com

Rahmawati Umar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang

Email: rahmawatiumar67@gmail.com

Muhammad Irwin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang

Email: irwinmuhammad91@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence (X_1) and technical training (X_2) on employee performance appraisal (Y) at the South Sulawesi Provincial Marine and Fisheries Office. Using a quantitative approach with an associative design, this study involved 189 employees as the population and 129 respondents as the sample, determined using the Slovin formula (5% error tolerance). Data were collected through a 5-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 23. Validity tests showed that all statement items were valid (calculated $r \geq 0.173$), and reliability tests yielded Cronbach's Alpha values of 0.894 for competence, 0.878 for technical training, and 0.861 for performance evaluation (highly reliable). The t-test results indicate that competence ($t\text{-calculated } 3.845 > t\text{-table } 1.979; \text{ sig } 0.000$) and technical training ($t\text{-calculated } 4.267 > t\text{-table } 1.979; \text{ sig } 0.000$) have a significant partial effect on employee performance evaluations. while the F test demonstrates a significant simultaneous effect ($F\text{-calculated } 54.123 > F\text{-table } 3.07; \text{ sig } 0.000$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.462, meaning that 46.2% of employee performance variation is influenced by competence and technical training, while the remaining 53.8% is influenced by other factors. The research findings conclude that enhancing relevant competencies and technical training significantly contributes to improving employee performance in the marine and fisheries sector.

Keywords: Competence, Technical training, Employee performance appraisal



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi (X_1) dan pelatihan teknis (X_2) terhadap penilaian kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, penelitian ini melibatkan 189 pegawai sebagai populasi dan 129 responden sebagai sampel yang ditentukan dengan rumus Slovin (5% toleransi kesalahan). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23. Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid (r -hitung $\geq 0,173$) dan uji reliabilitas memperoleh Cronbach's Alpha kompetensi 0,894, pelatihan teknis 0,878, dan penilaian kinerja 0,861 (sangat reliabel). Hasil uji t menunjukkan kompetensi (t -hitung $3,845 > t$ -tabel $1,979$; $sig 0,000$) dan pelatihan teknis (t -hitung $4,267 > t$ -tabel $1,979$; $sig 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penilaian kinerja pegawai, sedangkan uji F membuktikan pengaruh simultan yang signifikan (F -hitung $54,123 > F$ -tabel $3,07$; $sig 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462, artinya 46,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan teknis, sedangkan 53,8% sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan teknis yang relevan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor kelautan dan perikanan.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan teknis, Penilaian Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam instansi pemerintahan, khususnya organisasi perangkat daerah (OPD) yang bergerak di bidang teknis seperti Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, peran SDM sangat menentukan kualitas pelayanan dan implementasi kebijakan pemerintah di bidang kelautan dan perikanan. Oleh karena itu, pembangunan kapasitas aparatur negara, khususnya dari sisi kompetensi dan pelatihan teknis, menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Kompetensi pegawai merujuk pada kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara profesional, tepat waktu, dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian visi dan misi instansi. Dalam lingkup dinas kelautan dan perikanan, kompetensi teknis sangat dibutuhkan, karena pegawai tidak hanya dituntut mampu bekerja secara administratif, tetapi juga harus menguasai aspek Perikanan Budidaya dan Daya



Saing hasil Produk Perikanan, Perikanan Tangkap, Pengelolaan dan Penataan Ruang Laut, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, Perlindungan, Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Perikanan.

Di sisi lain, kompetensi pegawai perlu dibentuk dan ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis. Pelatihan teknis merupakan bagian dari pengembangan kompetensi yang difokuskan pada peningkatan keterampilan praktis dan pemahaman mendalam terkait tugas-tugas teknis operasional. Dalam konteks Dinas Kelautan dan Perikanan, pelatihan ini bisa mencakup topik-topik seperti budidaya (Laut, Tambak, Kolam dan Sawah). Belum optimalnya pencapaian tingkat produktifitas usaha perikanan budidaya dan upaya penangkapan memberi dampak pada kegiatan pembangunan dan pengembangan sektor perikanan secara keseluruhan. Pembangunan usaha Kelautan dan Perikanan Sulawesi. Pelatihan yang tepat sasaran dapat menjadi sarana strategis dalam menciptakan aparatur yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap tantangan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat.

Namun, pada kenyataannya, pelaksanaan pelatihan teknis di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan anggaran pelatihan, tidak merata akses pelatihan bagi seluruh pegawai, dan rendahnya relevansi antara materi pelatihan dengan kebutuhan kerja aktual. Hal ini berpotensi menyebabkan gap antara peningkatan kapasitas pegawai dengan ekspektasi hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penilaian kinerja pegawai yang tidak optimal. Padahal, sistem penilaian kinerja dalam birokrasi saat ini telah mengalami pembaruan melalui Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Permenpan RB No. 8 Tahun 2021) yang menuntut evaluasi secara objektif berdasarkan hasil kerja, bukan hanya kehadiran atau lamanya masa kerja.

Penilaian kinerja pegawai adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah. Penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pencapaian individu, tetapi juga sebagai dasar untuk promosi, pemberian tunjangan kinerja, rotasi jabatan, serta pengembangan karier pegawai. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk memahami secara ilmiah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk di antaranya kompetensi dan pelatihan teknis yang diterima. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, organisasi dapat melakukan perbaikan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah dan berorientasi hasil.

Dinas kelautan dan perikanan. Oleh karena itu Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan terus mendorong peningkatan pertumbuhan produksi dengan fokus pada peningkatan produksi perikanan budidaya, sementara pada pemanfaatan sumberdaya perikanan tangkap diupayakan



melalui pengembangan sarana dan prasarana teknologi penangkapan ikan yang ramah lingkungan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik di sektor perikanan, maka penguatan kapasitas pegawai menjadi sangat penting. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari laporan tahunan kinerja organisasi, masih terdapat variasi capaian kinerja di antara pegawai, yang diduga berkaitan dengan perbedaan tingkat kompetensi individu dan efektivitas pelatihan teknis yang diterima.

Selain itu, dalam era digital dan keterbukaan informasi saat ini, pelayanan yang lambat, tidak akurat, atau tidak profesional akan sangat mudah diketahui dan dikritisi oleh masyarakat. Pegawai dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga mampu berkomunikasi dengan baik, menyampaikan informasi dengan cepat, serta merespon situasi darurat dengan sigap. Semua ini membutuhkan kompetensi yang kuat dan pelatihan teknis yang sesuai dengan realitas di lapangan.

Adapun berbagai permasalahan seperti lemahnya penguasaan teknis, kurangnya pemahaman terhadap regulasi terbaru, serta rendahnya motivasi kerja, menjadi hambatan yang sering ditemukan di instansi pemerintahan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, serta pada penilaian kinerja pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu, diperlukan upaya nyata untuk meningkatkan kualitas pegawai, baik dari sisi kompetensi maupun dari pembekalan teknis yang berkelanjutan.

Dalam konteks ini, meningkatkan kemampuan pegawai dan memberikan pelatihan teknis yang tepat menjadi langkah penting agar kinerja mereka semakin baik. Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Syamsuriadi (2023), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Artinya, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, lebih cepat menyelesaikan tugas, dan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Selain itu, pelatihan teknis juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan menjadi sarana untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pegawai agar selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pelayanan. Handayani (2021), membuktikan bahwa pelatihan teknis berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di dinas kelautan dan perikanan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.



Penelitian lain oleh Wamnebo (2023), di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi juga memperlihatkan bahwa kombinasi kompetensi dan pelatihan teknis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, memperkuat pentingnya investasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Namun, ada juga hasil penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Ella Sabela Putri (2023), menemukan bahwa di beberapa sektor pelayanan publik di kota besar, pelatihan teknis saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurutnya, faktor motivasi pribadi dan lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan pelatihan yang diberikan. Ini menandakan bahwa pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan, atau kurang melibatkan pegawai secara aktif, tidak akan memberikan hasil maksimal.

Begitu pula, Siti Zulaiha (2024), dalam penelitiannya di Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene mengungkapkan bahwa meskipun kompetensi penting, namun tanpa didukung oleh budaya kerja yang baik dan komunikasi internal yang efektif, kompetensi pegawai tidak serta-merta menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam kaitannya dengan Kantor Dinas kelautan dan perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, peran pegawai sangat vital dalam Upaya yang dilakukan diarahkan pada tiga ruang lingkup pengembangan yaitu optimalisasi dan pengembangan kegiatan produksi, peningkatan daya saing melalui penanganan dan pengolahan produk hasil perikanan, dan pengembangan mekanisme dan jaringan pemasaran. Dengan komitmen ini, pembangunan Kelautan dan Perikanan Sulawesi Selatan secara optimal akan mampu memberi kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan di Sulawesi Selatan dan Nasional. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan ketimpangan kompetensi antar pegawai, pelaksanaan pelatihan teknis yang belum optimal, serta variasi dalam hasil penilaian kinerja. Kondisi ini tentu perlu mendapatkan perhatian agar kinerja pegawai bisa lebih merata dan berkualitas.

Melihat pentingnya peran kompetensi dan pelatihan teknis, serta mempertimbangkan adanya berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif maupun negatif, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Teknis Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan”. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan program peningkatan kinerja pegawai di instansi terkait.



Rumusan Masalah: 1).Apakah kompetensi berpengaruh secara partial terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan? 2).Apakah pelatihan teknis berpengaruh secara partial terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan? 3).Apakah kompetensi dan pelatihan teknis berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi selatan?.

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui pengaruh partial kompetensi terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. 2). Untuk mengetahui pengaruh partial pelatihan teknis terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. 3).Untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompetensi dan pelatihan teknis terhadap penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Manfaat Akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan teknis terhadap penilaian kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Manfaat praktis, penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan dengan memberikan masukan tentang cara-cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, pihak manajemen diharapkan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai, agar kinerja mereka lebih optimal.

Manfaat bagi pengembangan organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan meningkatkan kompetensi dan memberikan pelatihan teknis yang tepat, diharapkan pegawai akan lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan pelatihan teknis (X2) terhadap variabel terikat yaitu Penilaian Kinerja Pegawai (Y). Desain ini dipilih karena mampu memberikan analisis kuantitatif mengenai



sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap penilaian kinerja pegawai serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang bersifat numerik dan analisis data menggunakan statistik parametrik. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan sumber dan jenisnya sebagai berikut: 1). Berdasarkan Sumber Data: a). Data Primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data ini mencakup informasi mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. b). Data Sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, dan arsip yang berkaitan dengan pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, serta regulasi terkait. 2). Berdasarkan Jenis Data: a). Data Kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan diolah menggunakan metode statistik. Contoh data kuantitatif adalah nilai skala Likert dari jawaban responden terkait komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. b). Data Kualitatif berupa deskripsi hasil observasi atau informasi yang dikumpulkan melalui dokumentasi, seperti kondisi fisik lingkungan kerja atau laporan kinerja tahunan pegawai.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua teknik utama: 1). Observasi, suatu proses pengamatan langsung ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat objek penelitian yang sebenarnya. Observasi ini dilakukan guna untuk memperkaya analisis yang ada. 2). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan angket kepada responden yang berisi rangkaian pertanyaan untuk dijawab. Angket ini mencakup beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel utama, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari 30 butir pertanyaan yang menggunakan skala likert.

Populasi menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkannya oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan data terbaru, jumlah pegawai yang tercatat adalah 189 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. Sampel menurut Lutfia (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel



dilakukan dengan menggunakan metode Simple Random Sampling agar setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut: $n= N / (1+N) (e)^2$ Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 129 orang.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam kuesioner dapat mengukur suatu variabel yang hendak diteliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Perhitungan validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari variabel tersebut. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel pada taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Pengujian dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23. Uji validitas dilakukan untuk masing-masing variabel, yaitu: Variabel X1 : Kompetensi, Variabel X2 : pelatihan teknis, Variabel Y : Penilaian Kinerja Pegawai.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan Cronbach's Alpha. Kriteria reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut: Cronbach Alpha $\geq 0,80$: Reliabel sangat baik, Cronbach Alpha $0,60 - 0,79$: Reliabel dan dapat diterima, Cronbach Alpha $< 0,60$: Tidak reliabel. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel yang terdiri satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kegunaan Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan dari variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun respondenn yang menjadi objek penelitian ini yaitu, pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan dan sampel terpilih 129 orang pegawai sipil (PNS) terdiri atas



karakteristik umum dan responden yang meliputi usia, jenis kelamin, Pendidikan. dan masa kerja responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah Reponden	presentase
1.	31-40	24	5%
2.	41-50	30	32%
3.	51-55	50	38%
4.	>60	25	25%
Total		129	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (5%), dan kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 30 orang (32%), kelompok 51-55 tahun sebanyak 50 orang (38%), sedangkan kelompok usia >60 sebanyak 25 orang (25%).

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Persen
1.	Laki-laki	69	58%
2.	Wanita	60	42%
Total		129	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki terdapat 69 orang (58%) dan responden yang berjenis kelamin wanita terdapat 60 orang (42%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase
1	Sarjana Muda	0	0%
2	S1	50	63%
3	S2	45	28%
4	S3	34	8%



TOTAL	129	100%
-------	-----	------

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 129 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 50 orang atau 63%, S2 sebanyak 45 orang atau 28%, S3 sebanyak 34 orang atau 8%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	5-9	25	24%
2	10-14	39	25%
3	15-20	55	33%
4	21-25	10	18%
	TOTAL	129	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja antara 5-9 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase (24%), masa kerja 10-14 tahun sebanyak 39 orang (25%), masa kerja 15-20 tahun sebanyak 55 orang (33%), masa kerja 21-25 tahun sebanyak 10 orang (18%).

Pengujian validitas merupakan salah satu cara untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu variabel benar atau valid. Hal yang biasa diukur dalam suatu penelitian yaitu kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian, dimana melalui uji validitas dapat dibuktikan bahwa data penelitian yang digunakan valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk mengukur atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n-2$. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,256 jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrument penelitian ini dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0,782	0,174	Valid



X2	0,374	0,174	Valid
X3	0,337	0,174	Valid
X4	0,599	0,174	Valid
X5	0,743	0,174	Valid
X6	0,637	0,174	Valid
X7	0,328	0,174	Valid
X8	0,754	0,174	Valid
X9	0,757	0,174	Valid
X10	0,684	0,174	Valid
X11	0,817	0,174	Valid
X12	0,371	0,174	Valid
X13	0,417	0,174	Valid
X14	0,208	0,174	Valid
X15	0,771	0,174	Valid
X16	0,564	0,174	Valid
X17	0,512	0,174	Valid
X18	0,755	0,174	Valid
X19	0,478	0,174	Valid
X20	0,169	0,174	Invalid
Y1	0,815	0,174	Valid
Y2	0,404	0,174	Valid
Y3	0,570	0,174	Valid
Y4	0,600	0,174	Valid
Y5	0,769	0,174	Valid
Y6	0,556	0,174	Valid
Y7	0,336	0,174	Valid
Y8	0,828	0,174	Valid
Y9	0,839	0,174	Valid
Y10	0,803	0,174	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 29 pernyataan yang valid dan 1 pernyataan yang tidak valid dari total 30 pernyataan Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi apabila fakta yang telah dikumpulkan tidak mengalami perubahan apabila dilakukan pengamatan ulang. Kehandalan ini berhubungan dengan kemampuan seseorang peneliti untuk mencari data, kemampuan responden



dalam menjawab pertanyaan yang diajukan serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan oleh responden. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban yang dibenarkan oleh responden konsisten. Adapun dasar keputusan dari pengujian reliabilitas yaitu jika nilai cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliable atau konsisten. Begitu sebaliknya jika nilai cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angkat dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Dalam penelitian ini untuk melihat apakah data yang disajikan reliabel atau tidak dapat dilihat pada hasil uji statistik pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	29

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 4.6 diketahui N of items (banyaknya item atau butir pernyataan di kuesioner) ada 29 pernyataan, dengan nilai cronbach's Alpha sebesar 0,931. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dimana nilai cronbach's Alpha $0,931 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke 29 pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 129 orang sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 127$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,979.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.966	1.489	-.648	.518
	Kompetensi	.426	.064	.419	6.660
	Pelatihan Teknis	.632	.072	.555	8.824

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2025)



Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah $0,001 < 0,5$ dan nilai t hitung $6,660 > t$ tabel $1,979$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Penilaian kinerja Pegawai pada kantor dinas kelautan dan perikanan provinsi sulawesi selatan.

Pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Jika nilai F nitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan $a < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Fhitung $<$ Ftabel dengan tingkat signifikan $a < 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian, diketahui juga bahwa nilai sig untuk pengaruh Pelatihan Teknis terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,001 < 0,5$ dan nilai t hitung $8,824 > t$ tabel $1,979$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang berbunyi variabel Pelatihan Teknis mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Penilaian kinerja Pegawai pada kantor dinas kelautan dan perikanan provinsi sulawesi selatan.

Tabel 8. Hasil Uji t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047.655	2	523.827	537.363	<.001 ^b
	Residual	122.826	126	.975		
	Total	1170.481	128			

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Teknis, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Teknis secara simultan terhadap Penilaian kinerja Pegawai. adalah sebesar $0,001 < 0,5$ dan nilai f hitung $537,363 > f$ tabel $2,677$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Teknis secara simultan terhadap Penilaian kinerja Pegawai.

Uji koefisien bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai R square pada table model summary.



Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.893	.987

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Teknis, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui R square sebesar 0,895. Hal ini berarti pengaruh variabel Kompetensi dan Pelatihan Teknis secara simultan berpengaruh sebesar 89,5% terhadap Penilaian kinerja Pegawai, sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh Signifikan Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus tanpa mengurangi kualitas hasilnya sehingga pekerjaan yang dikerjakan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan teknis berpengaruh Signifikan Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan Teknis berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari Pelatihan teknis yang di ikuti oleh seorang pegawai membantu bekerja lebih akurat dan efisien, sehingga jarang terjadi kesalahan dalam pekerjaan karena sudah memahami prosedur kerja.

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan teknis secara simultan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut menggambarkan pemberian kompensasi dan pelatihan teknis yang efektif merupakan dua faktor penting yang secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika organisasi memberikan kompensasi dan letihan teknis yang baik dapat mengembangkan kinerja pegawai yang baik dapat mengembangkan ide dan kreatifitas pegawai. Sinergi antara kompensasi yang baik dan pelatihann teknis yang cukup akan menciptakan



lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan kompensasi dan pelatihan teknis berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolung et al. (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Teknis Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan” maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: 1). Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini “Kompetensi berpengaruh terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan” DITERIMA. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang mumpuni berkontribusi signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai.. 2).Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini “Pelatihan Teknis berpengaruh terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan” DITERIMA. Pengadaan pelatihan teknis yang diberikan mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai. 3). Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini “Kompetensi dan Pelatihan Teknis berpengaruh secara simultan terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan” DITERIMA. edua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan pelatihan teknis perlu terus dioptimalkan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan atau subjek penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut : 1).Bagi instansi, berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan berkelanjutan, workshop, maupun kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai. Selain itu, pelatihan teknis yang dilaksanakan perlu dirancang dan dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan lapangan dan perkembangan teknologi di sektor kelautan dan perikanan, sehingga pelatihan tersebut benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Instansi juga diharapkan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih terukur dan terintegrasi, dengan mempertimbangkan aspek kompetensi dan hasil pelatihan teknis, sehingga hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan



keputusan terkait pengembangan karier dan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. 2). Bagi Peneliti Selanjutnya, berdasarkan penelitian ini, terdapat 10,5% faktor lain yang mampu mempengaruhi Penilaian kinerja pegawai namun tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka dari itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi Penilaian kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, dan sebagainya, sehingga faktor tersebut dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan khususnya di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). Handbook Armstrong tentang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-15). London: Kogan Page.
- Boudreau, J dan Ziskin, I. (2024). Manajemen Talenta Baru: Panduan untuk Mengelola Orang di Abad ke-21. Hoboken, NJ: Wiley.
- Dessler, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-15). Boston: Pearson.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Ella Sabela Putri. (2023). Pengaruh pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai sektor pelayanan publik: Studi kasus di kota besar. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(3), 123-138.
- Handayani, S. (2021). Pengaruh pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22(1), 45-60.
- Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Lutfia, S. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Teknik Pengambilan Sampel dan Analisis Data. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. (2022). Organizational Behavior (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Martin, J. (2022). Peran Kompetensi dalam Pengembangan Pegawai dan Fungsi Manajerial. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R. L. Dan Jackson, J. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Penting (edisi ke-9). Cengage Learning.
- Rahmat, D. (2019). Kompetensi dan Kinerja dalam Organisasi: Pengaruhnya terhadap Pencapaian Tujuan Perusahaan. Jakarta: Penerbit Alfabetika.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.



- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robinson, S. P dan Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-18). Boston: Pearson.
- Saks, A. M., dan Gruman, J. A. (2022). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Manusia*. Pearson.
- Salas, E. (2021). *Ilmu Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. Wiley-Blackwell.
- Siti Zulaiha. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(4), 89-102
- Spencer, L. M. Dan Spencer, S. M. (2022). *Model Kompetensi untuk Kinerja Unggul: Pendekatan Praktis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sugiyono, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuriadi, M. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 31(2), 112-125
- Ulrich, D. (2022). *Kompetensi dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wamnebo, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan teknis terhadap kinerja pegawai di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi. *Jurnal Pengembangan SDM*, 29(2), 87-100.

