E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 7180-7194
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar

Edi Rahmad Syah[1], Zulher[2], Kasmawati[3], Yulizar Baharudin[4]
[1,2,3,4]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
email: edirs1980@gmail.com[1], zulher@stiebangkinang.ac.id[2], kasmawati@stiebangkinang.ac.id[3], yulizarbaharudin@stiebangkinang.ac.id[4]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional (PPUPD) Inspektorat Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar yang berjumlah 35 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, dengan nilai t hitung 2,567 > t tabel 1,693 dan signifikansi 0,015 < 0,05. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin baik kinerjanya. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, dengan nilai t hitung 2,478 > t tabel 1,693 dan signifikansi 0,019 < 0,05.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Competence and Training on the performance of employees in the PPUPD Functional Position division of the Kampar Regency Inspectorate, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed. The study population consisted of all 35 employees in the PPUPD Functional Position division of the Kampar Regency Inspectorate. A saturated sampling technique

(census) was used, resulting in a sample size of 35 employees. Data collection was conducted via questionnaires. Data analysis involved multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that (1) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees in the PPUPD Functional Position division of the Kampar Regency Inspectorate, with a calculated t-value of 2.567 (exceeding the t-table value of 1.693) and a significance level of 0.015 (below 0.05). This implies that higher employee competence leads to better performance. (2) Training has a positive and significant effect on the performance of employees in the PPUPD Functional Position division of the Kampar Regency Inspectorate, with a calculated t-value of 2.478 (exceeding the t-table value of 1.693) and a significance level of 0.019 (below 0.05). This implies that better training results in improved employee performance. (3) Competence and Training simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the PPUPD Functional Position division of the Kampar Regency Inspectorate, with a calculated F-value of 7.014 (exceeding the F-table value of 3.29) and a significance level of 0.003 (below 0.05).

***Keywords**: Competence, Training, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, di mana setiap organisasi memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Nurwin Kartika Juanita & Frianto Agus, 2021). Menurut Rahadi dalam Wicaksono S, (2019) kinerja pegawai adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja pegawai diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Setiap perusahaan selalu berinovasi untuk mengembangkan program yang berkaitan dengan praktek sumber daya manusia agar dapat menciptakan atau menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang optimal.

Salah satu institusi yang juga dituntut untuk membantu bupati dalam menentukan kebijakan dibidang pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah yang optimal dan juga dituntut dalam hal peningkatan kinerja seluruh pegawainya salah satunya adalah

Inspektorat. Inspektorat merupakan sebuah institusi yang dipimpin oleh seorang Inspektur Jenderal yang memiliki tugas untuk melakukan audit internal terhadap pemerintah provinsi inspektorat jenderal ini melapor kepada menteri dan memiliki tanggung jawab dalam menentukan standar produktivitas yang berlaku untuk para pegawai departemen. Inspektorat, untuk menjalankan tugas auditnya, bergantung pada kinerja auditor-auditor yang bekerja di dalamnya (Elvira & Djamil, 2024). Bentuk permasalahan kinerja pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut :

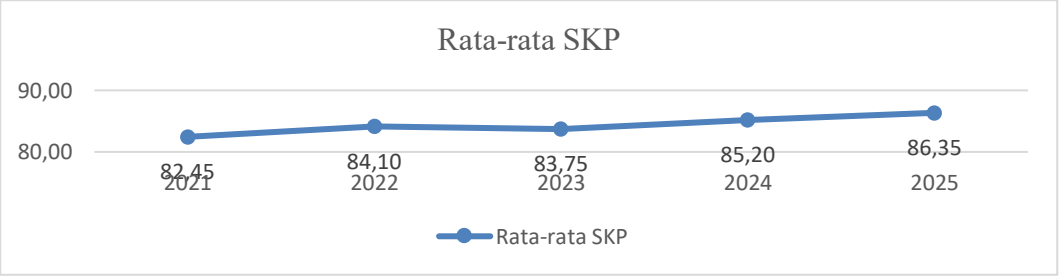
Tabel 1. Capaian Output Kualitas Penilaian SKP

No	Tahun	Interval nilai	Kriteria	Nilai Rata-rata Capaian SKP	Kriteria Nilai
1	2021	91 – 100	Sangat Baik	82,45	Baik
2	2022	76 – 90	Baik	84,10	Baik
3	2023	61 – 75	Cukup	83,75	Baik
4	2024	51 – 60	Kurang	85,20	Baik
5	2025	≤ 50	Sangat Kurang	86,35	Baik

Sumber : Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar

Berikut gambar Capaian SKP kinerja pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar

Gambar 1. Capaian SKP kinerja pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar



Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa capaian output kualitas penilaian SKP pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar selama tahun 2021–2025 berada pada kategori baik. Nilai rata-rata SKP mengalami fluktuasi, dimana tahun 2021 sebesar 82,45 meningkat menjadi 84,10 pada tahun 2022. Namun pada tahun

2023 terjadi sedikit penurunan menjadi 83,75. Selanjutnya pada tahun 2024 meningkat kembali menjadi 85,20 dan tahun 2025 mencapai 86,35.

Faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai adalah adanya potensi dari dalam pegawai berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kompetensi adalah keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Daniaty & Tasri, 2023). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta konstribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Selain kompetensi terdapat juga pelatihan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para Pegawai tentang kompetensi kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai. Sasaran pelatihan bagi Pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada programprogram pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari (Maulana & Hermana, 2021).

Pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang (Syahputra & Tanjung, 2020).

Menurut Sinambela dalam Annisa Siregar, (2023) pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya

untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 3 Data Pelatihan Pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar

No	Tahun	Pegawai Mengikuti Pelatihan (Orang)	Total Pegawai	Persentase	Kenaikan/penurunan
1	2021	14	35	40,00%	-
2	2022	17	35	48,57%	8,57%
3	2023	20	35	57,14%	8,57%
4	2024	23	35	65,71%	8,57%
5	2025	27	35	77,14%	11,43%

Sumber : Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2021 terdapat 14 pegawai atau sebesar 40,00% dari total pegawai yang mengikuti pelatihan. Tahun 2022 meningkat menjadi 17 pegawai atau 48,57% dengan kenaikan sebesar 8,57%. Pada tahun 2023 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan kembali meningkat menjadi 20 orang atau 57,14% dengan kenaikan sebesar 8,57%. Selanjutnya pada tahun 2024 meningkat menjadi 23 pegawai atau 65,71% dengan kenaikan sebesar 8,57%. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2025, yaitu menjadi 27 pegawai atau 77,14% dengan kenaikan sebesar 11,43%.

Pelatihan sangat diperlukan guna memaksimalkan kinerja dari masing masing divisi dan jabatan dalam sebuah perusahaan Pratama & Riana, (2022). Pada penelitian Susilowati et al., (2020) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Sejalan penelitian Anggriawan et al., (2023) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak. Sedangkan pada penelitian Basuki, (2025) bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar yang berjumlah 35 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Daniaty & Tasri, 2023). Maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang. Sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)			
Item 1	0,466		
Item 2	0,347		
Item 3	0,464		
Item 4	0,338	0.282	Valid
Item 5	0,483		
Item 6	0,460		
Item 7	0,429		

Item 8	0,529		
Item 9	0,351		
Item 10	0,498		
Item 11	0,432		
Item 12	0,702		
Pelatihan (X2)			
Item 1	0,515		
Item 2	0,386		
Item 3	0,526		
Item 4	0,700		
Item 5	0,627		
Item 6	0,520	0.282	Valid
Item 7	0,602		
Item 8	0,415		
Item 9	0,678		
Item 10	0,577		
Item 11	0,743		
Item 12	0,469		
Kinerja pegawai (Y)			
Item 1	0,740		
Item 2	0,666		
Item 3	0,338		
Item 4	0,538		
Item 5	0,806		
Item 6	0,692	0.282	Valid
Item 7	0,681		
Item 8	0,517		
Item 9	0,548		
Item 10	0,599		
Item 11	0,387		
Item 12	0,549		

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menunjukkan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, pelatihan, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada r tabel sebesar 0,282. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,682		
Pelatiahan (X2)	0,805	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,927		

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,682, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,805, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,927. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26710776
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.077
	Negative	-.117

Test Statistic	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis data selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.500	2	206.750	7.014	.003[b]
	Residual	943.242	32	29.476		
	Total	1356.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,014, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai F hitung > F tabel (7,014 > 3,29) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	1.693	2.567	.015	0,05	H_1 diterima
Pelatihan (X2)		2.478	.019		H_2 diterima

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552[a]	.305	.261	5.429

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,305, yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,5%, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar. Hasil tersebut dibuktikan melalui uji parsial (uji t), dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,567, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,693. Dengan demikian, t hitung > t tabel (2,567 > 1,693). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Secara teoritis, Wibowo dalam Manrang et al., (2022) menyatakan kompetensi

adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatannya akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Pada penelitian (Medan et al., 2019) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kanafiah et al., (2021) bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi (hard skill) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (pelaksana teknis). Sejalan penelitian Silalahi J Gloria, (2022) bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,478, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,693, sehingga t hitung > t tabel (2,478 > 1,693). Selanjutnya, nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Secara teoritis, Menurut Dessler Dalam Manrang et al., (2022) pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa perusahaan melakukan pendekatan terintegrasi dan berorientasi pada tujuan dengan cara menugaskan, melatih, menilai dan memberikan penghargaan pada kinerj karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pada penelitian Susilowati et al., (2020) bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Sejalan penelitian Anggriawan et al., (2023) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,014, sedangkan F tabel sebesar 3,29. Karena F hitung > F tabel (7,014 > 3,29) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka H3 diterima. Dengan demikian, Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil dari Uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,305, yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,5%, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Relatif rendahnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan aspek yang kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan pelatihan.

Temuan ini sejalan dengan Penelitian Narsih, (2017), ada pengaruh Kompetensi dan Training secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang, Penelitian Novianingsih & Sarah, (2025), Kompetensi dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan penelitian Noor et al., (2023) terdapat pengaruh kompentensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, dengan nilai *t hitung* 2,567 > *t tabel* 1,693 dan signifikansi 0,015 < 0,05. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin baik kinerjanya. Pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, dengan nilai *t hitung* 2,478 > *t tabel* 1,693 dan signifikansi 0,019 < 0,05. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, dengan nilai *F hitung* 7,014 > *F tabel* 3,29 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Kompetensi dan Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 30,5% terhadap Kinerja Pegawai bagian Jabatan Fungsional PPUPD Inspektorat Kabupaten Kampar, sedangkan 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). The influence of competence , training and compensation on employee. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(1), 48–67.

Annisa Siregar. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(5), 113–132. https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.185

Basuki, A. N. S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, *17*(1), 1–28. https://doi.org/10.37477/bip.v17i1.701

Daniaty, D., & Tasri, E. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, *12*(1), 48–60. https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.4413

Elvira, Y., & Djamil, N. (2024). Kinerja Auditor Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar: Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance: Auditor performance in the Kampar District Inspectorate: Influence of Independence, Professionalism,

Leadership Style, Organizational Commitment and Understanding of Good Governance. *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad*, *2*(1), 271–281.

Kanafiah, K., Prahiawan, W., & Suherna, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(2), 186–199. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13178

Manrang, M. A. A., Saharuddin, S., & Hamid, R. S. (2022a). Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Perhotelan Di Kota Palopo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 506–514. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.545

Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(2). https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214

Medan, W., Jasa, L., & Manihuruk, D. D. (2019). *194-73-435-1-10-20190528*. *8*, 24–34.

Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fungsi Pengujian Laboratorium Kimia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Bandung. *ECo-Fin*, *7*(1), 142–154. https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.1967

Nurwin Kartika Juanita, & Frianto Agus. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *Vol.9*(No.3), 876–885.

Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 137–145. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15.

Silalahi J Gloria, A. N. (2022). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, *6*(1), 131–143.

Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). ... Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat The Effect Of Competency, Communication, Organizational Culture And Training On Nurse Performance. *Dimensi*, *9*(3), 397–411.

Wicaksono, H. S. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, *7*(2), 358366.