
Peran Evaluasi Pelatihan dalam Memoderasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan

Azizah Eka Sari¹, Nasharuddin Mas², Wahyu Wulandari³
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Malang
khanzamysaazizah45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta peran evaluasi pelatihan sebagai variabel moderasi di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non-probability sampling (sampling tidak berpeluang) dengan purposive sampling yaitu teknik penarikan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pegawai negeri sipil (PNS) yang telah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 65 pegawai negeri sipil (PNS) yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan software Smart Partial Least Square (SmartPLS) dan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi dan evaluasi pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, evaluasi pelatihan terbukti memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, namun evaluasi pelatihan tidak terbukti memoderasi pada hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Evaluasi Pelatihan, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting di dalam meningkatkan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan keseluruhan individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan organisasi. Keterampilan, pengetahuan dan dedikasi, manusia dapat menggerakkan roda ekonomi dan membawa perusahaan menuju kemajuan. Canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak akan luput dalam pengawasan manusia, sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang [1] manusia merupakan salah satu yang menjadi faktor penting dalam suatu organisasi/perusahaan [2] Oleh karena itu perusahaan perlu untuk dapat menghargai dan mengelola manusia dengan baik supaya membentuk lingkungan kerja yang aktif, produktif, dan inovatif, untuk mendukung dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan pertumbuhan perusahaan/instansi secara keseluruhan.

Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, kinerja pegawai menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan pelatihan berkualitas dalam mendukung pengembangan sektor pertanian. Kinerja yang optimal dari pegawai akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan pelatihan, pelayanan yang lebih baik, serta peningkatan kualitas hasil yang diberikan oleh organisasi kepada masyarakat. Organisasi perusahaan/instansi, kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat krusial. Pemberian kinerja yang baik dari pegawai berpotensi memberikan dampak yang positif pada keseluruhan kinerja organisasi, yang pada akhirnya akan terlihat dalam pencapaian perusahaan/instansi. Kesuksesan instansi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja sebagai cara pegawai untuk menilai sejauh mana dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui layanan yang diberikan dan hasil keluaran [3]. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

Peran Evaluasi Pelatihan dalam Memoderasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan

ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi/perusahaan [4].

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi, terutama dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan teknis serta sifat pribadi seperti inisiatif atau kepemimpinan [5].

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berujung pada rendahnya produktivitas dan semangat kerja, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang mengarahkan upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, serta dedikasi pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. [6] motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang menekankan keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini untuk meningkatkan kinerja individu.

Evaluasi pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Evaluasi pelatihan adalah proses untuk menilai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Dalam konteks organisasi, evaluasi pelatihan menjadi komponen penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan belum dilakukan secara maksimal sehingga kurangnya pengukuran kompetensi pegawai setelah pelatihan, maupun sejauh mana motivasi pegawai terpengaruh oleh pelatihan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran evaluasi pelatihan dalam memoderasi kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam organisasi, khususnya terkait kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Peran Evaluasi Pelatihan dalam memoderasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan”.

2. Metode Penelitian

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [7]. Menurut [8] kompetensi merupakan karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kompetensi sebagai karakteristik (atau kombinasi beberapa karakteristik) yang dapat diukur secara andal serta relatif bertahan lama (stabil) yang dimiliki oleh diri seseorang, tim, atau organisasi yang menyebabkan dan secara statistik dapat memprediksi kriteria (ukuran) tingkat kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun pengalaman dan latar belakang bidang ilmu mempunyai dampak yang lebih apabila dibandingkan dengan tingkat pendidikan seseorang, semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerjanya [9].

2.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yaitu dorongan atau menggerakkan. Banyak sekali definisi dari motivasi, sederhananya motivasi yaitu dorongan seseorang untuk melaksanakan suatu hal, yang timbul dari dalam diri maupun lingkungan tempat tinggal seseorang. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi dengan semangat, komitmen, produktivitas yang tinggi. Menurut [10] motivasi yaitu hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2.3 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dapat disebut juga dengan proses sistematis yang bertujuan untuk menilai keberhasilan suatu program pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut [7] evaluasi pelatihan merupakan proses untuk mengukur efektivitas berdasarkan empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil, bertujuan untuk melihat apakah pelatihan yang diberikan menghasilkan perusahaan nyata pada kinerja individu dan organisasi. Evaluasi pelatihan harus mencakup proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga hasil pelatihan agar dapat memberikan gambaran menyeluruh terkait keberhasilan program [12].

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut [13] kinerja ialah perilaku, tindakan dan hasil yang dapat dinilai berdasarkan seberapa baik pegawai telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dibangun atas kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan [14]. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan [15]. Sementara [16] menyatakan kinerja, pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai yang merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan dan berlangsung dalam rentang waktu tiga bulan pada tahun 2024-2025.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling (sampling tidak berpeluang) dengan purpose sampling (penarikan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu) dengan populasi seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang telah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 65 PNS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap kompetensi, motivasi, evaluasi pelatihan, dan kinerja pegawai. Indikator untuk variabel kompetensi mencakup motif (motives), sifat (traits), konsep diri (self-concept), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skills). Indikator variabel motivasi mencakup kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan indikator evaluasi pelatihan mencakup reaksi (reaction), pembelajaran (learning), perilaku (behavior), dan hasil (result). Sementara indikator kinerja pegawai mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandiriab, serta efektivitas.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 4. 1. 1. 2. Agar memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan Peran Evaluasi Pelatihan dalam memoderasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Evaluasi Pelatihan (M) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H4 : Evaluasi Pelatihan (M) tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H5 : Evaluasi Pelatihan (M) berperan dalam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Hasil Dan Diskusi

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden

No	Indikator	Rata-rata Jawaban
1.	Motif (<i>Motives</i>)	4,49
2.	Sifat (<i>Traits</i>)	4,41
3.	Konsep diri (<i>Self-Concept</i>)	4,47
4.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	4,62
5.	Keterampilan (<i>Skills</i>)	4,50

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1427>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Rata-rata Variabel Kompetensi Pegawai	4,50
1.	Kebutuhan secara fisiologis	4,46
2.	Kebutuhan rasa aman dan nyaman	4,49
3.	Kebutuhan sosial	4,54
4.	Kebutuhan akan penghargaan diri	4,38
5.	Kebutuhan akan aktualisasi diri	4,40
	Rata-rata Variabel Motivasi Kerja	4,45
1.	Reaksi (<i>Reaction</i>)	4,29
2.	Pembelajaran (<i>Learning</i>)	4,37
3.	Perilaku (<i>Behavior</i>)	4,41
4.	Hasil (<i>Result</i>)	4,50
	Rata-rata Variabel Evaluasi Pelatihan	4,40
1.	Kualitas	4,45
2.	Kuantitas	4,47
3.	Ketepatan waktu	4,43
4.	Kemandirian	4,25
5.	Efektivitas	4,40
	Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai	4,40

Sumber: Data Diolah (2025)

Pada tabel diatas hasil analisis statistik deskriptif terkait tanggapan responden menunjukkan total rata-rata variabel Kompetensi Pegawai (X1) berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 4,50 yang menunjukkan bahwa para pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan memiliki kompetensi yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada analisis tersebut diketahui indikator pengetahuan memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,62. Sementara indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah indikator sifat yaitu 4,41.

Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh rata-rata yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 4,45 temuan ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap motivasi yang mereka rasakan. Hal ini menjadi faktor penting dalam penelitian ini, karena motivasi merupakan salah satu variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikator kebutuhan akan penghargaan diri memperoleh rata-rata terendah yaitu 4,38. Sementara, yang memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,54 pada indikator kebutuhan sosial.

Informasi mengenai rekapitulasi skor tanggapan responden atas empat indikator dari variabel Evaluasi Pelatihan (M) berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 4,40 dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan berjalan sangat baik. Pada hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa indikator hasil (*result*) memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,50. Sementara indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah reaksi (*reaction*) yaitu 4,29.

Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu 4,40 yang menurut kategori nilai indeks masuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa para pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan secara umum memiliki tingkat kinerja yang sangat baik. Hasil analisis diatas menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kuantitas yaitu 4,47. Sementara pada indikator kemandirian diperoleh nilai yang paling rendah yaitu 4,25.

3.2 Analisis Statistik Inferensial

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergen Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,50.

Tabel. 2 <i>Outer Loading</i>						
	Kompetensi	Motivasi	Evaluasi Pelatihan	Kinerja Pegawai	Evaluasi Pelatihan x Kompetensi	Evaluasi Pelatihan x Motivasi
X.1.1.1	0.739					
X1.1.2	0.611					

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1427>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

X1.1.3	0.714		
X1.2.1	0.710		
X1.2.2	0.770		
X1.2.3	0.766		
X1.3.1	0.565		
X1.3.2	0.579		
X1.3.3	0.630		
X1.4.1	0.719		
X1.4.2	0.686		
X1.4.3	0.608		
X1.5.1	0.521		
X1.5.2	0.520		
X1.5.3	0.541		
X2.1.1		0.666	
X2.1.2		0.820	
X2.1.3		0.750	
X2.2.1		0.599	
X2.2.2		0.713	
X2.2.3		0.827	
X2.3.1		0.625	
X2.3.2		0.781	
X2.3.3		0.762	
X2.4.1		0.825	
X2.4.2		0.748	
X2.4.3		0.805	
X2.5.1		0.783	
X2.5.2		0.825	
X2.5.3		0.837	
M1.1			0.776
M1.2			0.813
M1.3			0.817
M2.1			0.785
M2.2			0.875
M2.3			0.840
M3.1			0.860
M3.2			0.876
M3.3			0.757
M4.1			0.815
M4.2			0.813
M4.3			0.782
Y1.1			0.516
Y1.2			0.747
Y1.3			0.683
Y2.1			0.729
Y2.2			0.782
Y2.3			0.817
Y3.1			0.796
Y3.2			0.628
Y3.3			0.660
Y4.1			0.569
Y4.2			0.687
Y4.3			0.589
Y5.1			0.797
Y5.2			0.862
Y5.3			0.742
Evaluasi			
Pelatihan x			
Kompetensi		1000	
Evaluasi			
Pelatihan x			
Motivasi			1000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity*, seluruh indikator telah memenuhi nilai *loading factor* di atas 0,50 dan signifikan sesuai dengan *rule of thumb* dalam analisis *Partial Least Squares*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1427>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(PLS), yang berarti indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat sehingga dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel.

2. *Cross Loading*

Agar dianggap valid, nilai *cross loading* correlation untuk setiap variabel konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* correlation pada variabel konstruk lainnya.

Tabel 3. Cross Loading

	Kompetensi	Motivasi	Evaluasi Pelatihan	Kinerja Pegawai	Evaluasi Pelatihan x Kompetensi	Evaluasi Pelatihan x Motivasi
X1.1.1	0.739	0.515	0.413	0.385	-0.210	-0.035
X1.1.2	0.611	0.357	0.384	0.301	-0.194	0.039
X1.1.3	0.714	0.432	0.325	0.361	-0.292	-0.169
X1.2.1	0.710	0.473	0.486	0.395	-0.104	-0.181
X1.2.2	0.770	0.523	0.478	0.444	0.003	0.061
X1.2.3	0.766	0.539	0.500	0.596	-0.138	0.073
X1.3.1	0.565	0.355	0.255	0.254	-0.055	-0.005
X1.3.2	0.579	0.437	0.382	0.351	-0.255	-0.220
X1.3.3	0.630	0.483	0.449	0.472	-0.135	-0.006
X1.4.1	0.719	0.481	0.473	0.544	-0.170	-0.134
X1.4.2	0.686	0.423	0.289	0.543	-0.023	0.046
X1.4.3	0.608	0.396	0.324	0.512	-0.270	-0.158
X1.5.1	0.521	0.517	0.263	0.359	0.039	0.006
X1.5.2	0.520	0.460	0.272	0.459	-0.123	0.076
X1.5.3	0.541	0.410	0.139	0.413	-0.034	0.019
X2.1.1	0.452	0.666	0.554	0.413	0.140	0.018
X2.1.2	0.604	0.820	0.637	0.640	-0.176	-0.146
X2.1.3	0.431	0.750	0.714	0.555	-0.031	-0.214
X2.2.1	0.358	0.599	0.558	0.395	0.012	-0.076
X2.2.2	0.664	0.713	0.562	0.488	-0.153	-0.055
X2.2.3	0.567	0.827	0.628	0.585	0.003	-0.052
X2.3.1	0.509	0.625	0.441	0.525	0.007	0.166
X2.3.2	0.707	0.781	0.589	0.672	-0.212	-0.057
X2.3.3	0.583	0.762	0.509	0.608	-0.100	0.052
X2.4.1	0.474	0.825	0.618	0.524	0.057	-0.026
X2.4.2	0.425	0.748	0.694	0.476	0.025	-0.164
X2.4.3	0.484	0.805	0.735	0.548	0.039	-0.067
X2.5.1	0.381	0.783	0.656	0.504	0.223	0.035
X2.5.2	0.657	0.825	0.603	0.635	-0.138	-0.067
X2.5.3	0.601	0.837	0.708	0.571	-0.082	-0.185
M1.1	0.380	0.724	0.776	0.465	0.201	0.124
M1.2	0.376	0.697	0.813	0.506	0.209	0.141
M1.3	0.432	0.684	0.817	0.524	0.193	0.082
M2.1	0.483	0.652	0.785	0.571	0.138	0.160
M2.2	0.507	0.714	0.875	0.558	0.163	-0.117
M2.3	0.465	0.723	0.840	0.500	0.163	-0.143
M3.1	0.464	0.657	0.860	0.549	0.105	0.047
M3.2	0.431	0.633	0.876	0.602	0.151	-0.049
M3.3	0.314	0.624	0.757	0.505	0.215	0.001
M4.1	0.481	0.563	0.815	0.537	-0.042	-0.106
M4.2	0.578	0.606	0.813	0.614	-0.118	-0.080
M4.3	0.579	0.641	0.782	0.642	-0.101	-0.177
Y1.1	0.494	0.385	0.341	0.516	0.175	0.016
Y1.2	0.624	0.594	0.532	0.747	-0.230	-0.020
Y1.3	0.429	0.662	0.594	0.683	0.001	-0.070
Y2.1	0.470	0.635	0.459	0.729	-0.085	0.125
Y2.2	0.471	0.682	0.686	0.782	0.097	0.053
Y2.3	0.642	0.732	0.770	0.817	-0.122	-0.087
Y3.1	0.649	0.575	0.576	0.796	-0.225	0.013
Y3.2	0.555	0.339	0.365	0.628	-0.227	-0.095
Y3.3	0.449	0.337	0.238	0.660	0.009	0.144
Y4.1	0.213	0.293	0.348	0.569	0.199	0.236
Y4.2	0.413	0.398	0.347	0.687	0.094	0.258

Y4.3	0.263	0.270	0.260	0.589	-0.035	0.190
Y5.1	0.523	0.531	0.448	0.797	-0.076	0.201
Y5.2	0.511	0.510	0.472	0.862	-0.083	0.146
Y5.3	0.282	0.347	0.338	0.742	0.051	0.149
Evaluasi Pelatihan x Kompetensi	-0.200	-0.048	0.121	-0.068	1.000	0.505
Evaluasi Pelatihan x Motivasi	-0.055	-0.075	-0.018	0.088	0.505	1.000

Sumber: Data Diolah (2025)

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extract (AVE)</i>
Kompetensi (X1)	0.901	0.916	0.424
Motivasi (X2)	0.947	0.953	0.580
Evaluasi Pelatihan (M)	0.955	0.960	0.670
Kinerja Pegawai (Y)	0.930	0.939	0.509

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 4 tersebut, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan reliabel. Demikian pula nilai *composite reliability* nilainya lebih dari 0,70 sehingga variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan nilai AVE dari seluruh variabel juga telah memenuhi persyaratan, sehingga semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid.

B. Structural Model (Inner Model)

1. Uji R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Jika nilai R-Square sebesar 0,67, maka model dianggap memiliki kekuatan yang kuat. Jika nilai R-Square sebesar 0,33, maka model memiliki kekuatan yang moderat. Jika nilai R-Square sebesar 0,19, maka model dianggap tidak memiliki kekuatan yang signifikan

Tabel 5. R-Square

Indikator	<i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,637

Sumber: Data diolah (2025)

2. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values ≤ 0.05 dan nilai T-Statistics ≥ 1.96 . Oleh karena itu, hipotesis diterima jika t-statistik $>$ t-tabel. Berikut disajikan hasil perhitungan path coefficient (koefisien jalur) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.

Tabel 6. Path Coefficient

Konstruk Hubungan	Original Sampel	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Evaluasi Pelatihan → Kinerja Pegawai	0.298	1.569	0.117
Evaluasi Pelatihan * Kompetensi → Kinerja Pegawai	-0.151	1.518	0.129
Evaluasi Pelatihan * Motivasi → Kinerja Pegawai	0.261	2.070	0.039

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1427>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.303	2.503	0.012
Motivasi → Kinerja Pegawai	0.280	1.156	0.248

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.	Konstruk Hubungan	Keterangan
H1	Evaluasi Pelatihan → Kinerja Pegawai	Ditolak
H2	Evaluasi Pelatihan * Kompetensi → Kinerja Pegawai	Ditolak
H3	Evaluasi Pelatihan * Motivasi → Kinerja Pegawai	Diterima
H4	Kompetensi → Kinerja Pegawai	Diterima
H5	Motivasi → Kinerja Pegawai	Ditolak

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini yang diterima dan tiga ditolak. Evaluasi pelatihan (M) terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Evaluasi pelatihan (M) tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja pegawai (X2) BBPP Ketindan. Evaluasi pelatihan berperan dalam memoderasi pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai BBPP Ketindan. Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) BBPP Ketindan. Serta Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan.

3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,303 (t-statistics = 2,503; p- value = 0,012 > 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BBPP Ketindan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Hal ini diperkuat oleh temuan [17] yang menyatakan bahwa terhdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga mendukung konsep dari [18] kompetensi merupakan kemampuan yang dapat diukur guna menghasilkan hasil efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dalam implementasinya, kompetensi pegawai BBPP Ketindan terlihat dalam bekerja sehari-harinya. Misalnya pegawai menyelesaikan tugas, mengetahui apa yang dilakukan tanpa diarahkan, dan mampu mengambil keputusan saat menghadapi masalah di lapangan. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki pegawai BBPP Ketindan diterapkan dalam pekerjaan serta mendukung kinerja pegawai secara langsung.

3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BBPP Ketindan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,280 (t-statistics = 1,156 < 1.96; p-value = 0,248 > 0,05). Artinya meskipun pegawai BBPP Ketindan memiliki motivasi yang tinggi, tidak berarti berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [19] yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerapan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi, namun tidak cukup kuat dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mengindikasikan motivasi saja belum tentu menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pegawai, namun perlu didukung oleh variabel lain.

3.5 Pengaruh Evaluasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, ditemukan bahwa evaluasi pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,298 (t-statistics = 1,569 <

1.96; $p\text{-value} = 0,117 > 0,05$). Meskipun evaluasi pelatihan sudah dilakukan dengan baik belum tentu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [20], evaluasi pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam implementasinya di BBPP Ketindan, evaluasi pelatihan telah dijalankan dengan cukup baik. Namun hasil evaluasi pelatihan tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan. Misalnya belum sesuai dengan kebutuhan pegawai secara langsung, sehingga diperlukan manajemen yang lebih serius dalam menindaklanjuti hasil evaluasi agar pelatihan benar-benar berdampak terhadap kinerja pegawai.

3.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian dengan SmartPLS, menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan tidak berperan dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,151 ($t\text{-statistics} = 1,518 < 1.96$; $p\text{-value} = 0,129 > 0,05$). Artinya, evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan tidak mempengaruhi kompetensi yang diterapkan para pegawai.

Faktor yang menyebabkan mengapa evaluasi pelatihan tidak memiliki peran moderasi atau tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, konteks lembaga, serta bentuk dan intensitas evaluasi pelatihan yang dilakukan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

3.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Evaluasi Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam SmartPLS, menunjukkan bahwasanya evaluasi pelatihan berperan dalam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,261 ($t\text{-statistics} = 2.070$; $p\text{-value} = 0,039 < 0,05$). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan [21] yang menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan sebagai variabel moderasi antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, menunjukkan perlunya penguatan sistem evaluasi pelatihan agar hasil pelatihan benar-benar mendorong motivasi internal pegawai menjadi kinerja nyata di lapangan. Faktor yang menyebabkan mengapa Evaluasi Pelatihan berperan dalam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan salah satunya yaitu evaluasi membantu memastikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga motivasi mereka tersalurkan secara tepat, evaluasi memberikan feedback yang membangun sehingga pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

4. Kesimpulan

Uji *hipotesis* mengungkapkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Di sisi lain, Motivasi tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Selain itu, Evaluasi Pelatihan juga tidak memperlihatkan efek langsung pada Kinerja Pegawai. Meski demikian, Evaluasi Pelatihan memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, namun tidak berpengaruh terhadap hubungan antara Kompetensi dan Kinerja.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan yang berfokus pada pengembangan keterampilan petani dan penyuluh. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi dapat melaksanakan tugas secara profesional dan efisien. Hasil dari pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi melalui berbagai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sangat berperan dalam mencapai kinerja organisasi yang baik.

Meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal itu belum tentu langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa motivasi tanpa dukungan sistem atau fasilitas yang tepat tidak cukup untuk mendorong kinerja optimal. Menariknya, Evaluasi Pelatihan berfungsi sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara Motivasi dan Kinerja. Ini menandakan bahwa jika motivasi pegawai didukung oleh sistem evaluasi pelatihan yang efektif, maka akan ada peningkatan dalam kinerja mereka. Evaluasi pelatihan bertujuan untuk mengonversi motivasi menjadi tindakan nyata yang berdampak pada pekerjaan. Namun, Evaluasi Pelatihan tidak mampu memperkuat hubungan antara Kompetensi dan Kinerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, keberadaan evaluasi pelatihan tidak

memberikan tambahan efek yang signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dampak dari evaluasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama, dan sistem evaluasi pelatihan seharusnya diarahkan untuk memaksimalkan potensi motivasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja.

Referensi

- [1] Wulandari, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Indolakto Di Purwosari)," *J. Innov. Res. Knowl.*, vol. 65, no. 2, hlm. 126, 2022, doi: <https://doi.org/10.2307/2308901>.
- [2] A. Hermawati dan N. Mas, "Transglobal Leadership, Quality of Work Life, and Employee Performance in Cooperatives in East Java, Indonesia," *Int. J. Bus. Manag.*, 2016.
- [3] D. Suprayitno, "The Influence Of Leadership On Employee Performance," vol. 1, no. 2, 2024.
- [4] A. Hermawati dkk., "The Work Spirit Of Mediator Employees: The Influence Of Compensation And Work Environment On The Performance Of Employees At Nusantara Logistics Higher Education," *J. Apl. Manaj.*, vol. 21, no. 4, Des 2023, doi: 10.21776/ub.jam.2023.021.04.06.
- [5] D. C. McClelland, "Testing for competence rather than for 'intelligence,'" *Am. Psychol.*, vol. 28, no. 1, hlm. 1–14, 1973, doi: 10.1037/h0034092.
- [6] E. L. Deci dan R. M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Boston, MA: Springer US, 1985. doi: 10.1007/978-1-4899-2271-7.
- [7] A. Hermawati dan Y. Purbaningsih, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi," vol. 5, no. 2, 2022.
- [8] Lyle M. Spencer Jr & Signe M. Spencer, *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York, NY: New York: John Wiley & Sons, 1993.
- [9] A. Hermawati, M. Martaleni, dan T. Hendarto, "Maksimalisasi Kinerja Pegawai Dengan Efek Penguatan Kepuasan Kerja," *J. ILMU Ekon. Sos.*, vol. 12, no. 1, hlm. 16–25, Apr 2021, doi: 10.35724/jies.v12i1.3620.
- [10] A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," *Psychol. Rev.*, vol. 50, no. 4, hlm. 370–396, 1943, doi: <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- [11] Kirkpatrick, "Evaluating Training Programs: The Four Levels Donald L. Kirkpatrick, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA, 1996, 229 pp.," *Am. J. Eval.*, vol. 19, no. 2, hlm. 259–261, 1998, doi: 10.1016/S1098-2140(99)80206-9.
- [12] R. Lesmana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur," *2 Oktober 2016*, vol. 7, hlm. 27, Okt 2016, doi: <https://doi.org/10.18196/jbti.v7i2.2555>.
- [13] C. Viswesvaran dan D. S. Ones, "Perspectives on Models of Job Performance," *Int. J. Sel. Assess.*, vol. 8, no. 4, hlm. 216–226, Des 2000, doi: 10.1111/1468-2389.00151.
- [14] A. Hermawati, Suhermin, dan R. Puji, "The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life," *Res. J. Text. Appar.*, vol. 23, no. 1, hlm. 38–57, Mar 2019, doi: 10.1108/RJTA-05-2018-0038.
- [15] J. M. Ivancevich, R. Konopaske, dan M. T. Matteson, *Organizational behavior and management*, Tenth Edition. New York, NY: McGraw-Hill Irwin, 2014.
- [16] Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, 10 ed. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta., 2006.
- [17] L. Roka, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Maluku," vol. 17, 2023.
- [18] R. E. Boyatzis, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons, 1991.
- [19] S. Wahyuniarsih, A. Plyriadi, M. Nasir, dan A. T. Yunus, "Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar," *January 2025*, vol. 8, no. 1, hlm. 1–9, Jan 2025, doi: <https://doi.org/10.56750/csej.v8i1.109>.
- [20] A. N. Shefani dan R. C. Jaya, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung," *J. Ekon. Bisnis Manaj. Dan Akunt. JEBMA*, vol. 4, no. 2, hlm. 862–872, Jun 2024, doi: 10.47709/jebma.v4i2.4013.
- [21] Fadhel Ramadhan, Susi Hendriani, dan Nuryanti Nuryanti, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kota Pekanbaru," *Masip J. Manaj. Adm. Bisnis Dan Publik Terap.*, vol. 1, no. 3, hlm. 152–160, Jul 2023, doi: 10.59061/masip.v1i3.328.