



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 3276-3288

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH)

Indah Permatasari Dewi^{1✉}, Chaerudin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: indahpd522@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 110 pegawai dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis dengan Uji t hitung dan Uji F hitung. Alat bantu statistik yang digunakan yaitu IBM SPSS Statistics 25. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) terdapat korelasi yang sangat kuat antara Efektivitas Kerja dan Kompetensi dengan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.842. 2) Pengaruh secara parsial Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan memperoleh nilai sebesar 6.084, sedangkan pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan memperoleh nilai sebesar 6.841. Efektivitas kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% merupakan nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Efektivitas Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of Work Effectiveness and Competence on the Performance of Employees at Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). This research uses a descriptive and verificative methods with a quantitative approach. The research sample consisted of 110 employees using simple random sampling technique. The data analysis technique used Validity Test, Reliability Test, Correlation Test, Coefficient Determination Analysis and Hypothesis Test with t arithmetic test and F arithmetic test, with the help of IBM SPSS Statistics 25. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: 1) there is a very strong correlation between Work Effectiveness and Competence, with a correlation coefficient of 0.842. 2) Partially, Work Effectiveness has a significant influence on Employee Performance with a coefficient value of 6.084, while Competence has a significant influence on Employee Performance with a coefficient value of 6.841. 3) Work Effectiveness and Competence simultaneously have a significant influence on Employee Performance with a coefficient of 0.832 or 83,2%, while the remaining 0.168 or 16.8% represents other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Effectiveness, Competence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri halal di dunia saat ini sangat pesat mengikuti perkembangan era globalisasi. Saat ini industri halal mulai dilirik oleh pemerintah maupun pelaku usaha bahkan industri halal tidak hanya diminati oleh kaum muslim melainkan banyak kaum nonmuslim yang tertarik industri halal. Oleh karena itu, Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal mempunyai target untuk menjadi pusat industri halal dunia pertama dengan jumlah rata-rata muslim Indonesia sekitar 275,7 juta jiwa di tahun 2022, menjadi modal dasar yang sangat menjanjikan untuk mewujudkan Indonesia sebagai rumah bagi pasar domestik halal internasional. Berlakunya Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal membuktikan bahwa pemerintah mulai serius dalam mengembangkan industri halal. Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal adalah sebuah badan yang terbentuk dibawah naungan Kementerian Agama RI memiliki bertanggungjawab agar produk yang beredar di Indonesia terjamin kehalalannya serta didukung oleh tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2014 (Pasal 6) tentang registrasi halal, sertifikasi halal, verifikasi halal, melakukan pembinaan serta melakukan pengawasan kehalalan produk, kerjasama dengan seluruh stakeholder terkait, serta menetapkan standar kehalalan produk.

Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal menunjukkan bahwa nilai profesionalitas ASN masih dalam kategori sedang. Dari kualifikasi pegawai dalam pengukurannya memerhatikan aspek pendidikan ASN yang masih memperoleh nilai rendah, kemudian dari aspek diklat kompetensi perlu ditingkatkan kembali, dan dari aspek kinerja pegawai masih terdapat kinerja yang belum memenuhi capaian organisasi dengan kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa masih adanya hambatan dalam menyelesaikan target yang harus dikerjakan oleh pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang kegiatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pendidikan, pelatihan-pelatihan atau diklat pegawai, pemberian gaji, pujian dan insentif, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya peningkatan kualitas organisasi diperlukan pegawai berkualitas dan kompeten yang mampu mewujudkan kinerja yang profesional karena dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Oleh karena itu, efektivitas kerja pegawai mencerminkan seberapa baik pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, efektivitas kerja juga bergantung pada sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaannya dengan baik. Menurut Siagian dalam (Hidayatullah et al., 2021), Efektivitas Kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Kompetensi dapat meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, kepribadian, serta keterampilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan adanya kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mengingat perubahan di banyak departemen organisasi. Untuk mencapai visi, misi, dan strategi organisasi, setiap organisasi harus mampu mengimplementasikan strateginya dalam menghadapi persaingan dan menggunakan sumber daya secara lebih efektif dan efisien. Menurut (Tsauri, 2013) Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan dalam (Mastur, 2022) "Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang berlandaskan keterampilan dan

pengetahuan yang ditopang oleh sikap kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal terdapat permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, beberapa diantaranya adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai terkadang tidak sesuai bidangnya. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai lain yang sebenarnya mempunyai kemampuan di bidangnya namun malah mengerjakan pekerjaan yang bukan bidangnya. Kemudian permasalahan terkait sumber daya manusia yang kurang memadai, kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal masih belum optimal sehingga masih perlu adanya perbaikan kinerja pegawai. Serta kualifikasi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan. Permasalahan lain yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yakni, kurangnya pelatihan-pelatihan pengembangan karir sehingga kompetensi pegawai belum sesuai yang diharapkan, sistem absen online yang belum efektif dan terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga belum mendukung efektivitas kerja dan efisiensi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH)”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang digunakan sebanyak 110 dengan persentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Teknik skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini menggunakan media kuesioner (angket). Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara melakukan tinjauan literatur seperti buku panduan, jurnal, atau artikel yang berkaitan dengan variabel penelitian. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis dengan Uji t hitung dan Uji F hitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

A. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

No. Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,601	0,3	Valid
2	0,529	0,3	Valid
3	0,695	0,3	Valid
4	0,682	0,3	Valid
5	0,524	0,3	Valid
6	0,667	0,3	Valid
7	0,615	0,3	Valid
8	0,681	0,3	Valid
9	0,631	0,3	Valid
10	0,675	0,3	Valid
11	0,645	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas Efektivitas Kerja dengan 11 instrumen pernyataan memiliki nilai r-hitung $> 0,3$. Dengan demikian, nilai dari seluruh instrumen pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

B. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

No. Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,674	0,3	Valid
2	0,731	0,3	Valid
3	0,648	0,3	Valid
4	0,756	0,3	Valid
5	0,665	0,3	Valid
6	0,596	0,3	Valid
7	0,568	0,3	Valid
8	0,724	0,3	Valid
9	0,655	0,3	Valid
10	0,316	0,3	Valid
11	0,402	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas Kompetensi dengan 11 instrumen pernyataan memiliki nilai r -hitung $> 0,3$. Dengan demikian, nilai dari seluruh instrumen pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

C. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

No. Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,714	0,3	Valid
2	0,66	0,3	Valid
3	0,745	0,3	Valid
4	0,783	0,3	Valid
5	0,554	0,3	Valid
6	0,809	0,3	Valid
7	0,789	0,3	Valid
8	0,863	0,3	Valid
9	0,866	0,3	Valid
10	0,804	0,3	Valid
11	0,672	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas Kinerja Pegawai dengan 11 instrumen pernyataan memiliki nilai r -hitung $> 0,3$. Dengan demikian, nilai dari seluruh instrumen pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2019) perolehan data yang valid dan tidak valid yaitu, jika nilai r hitung $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dan dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung $< 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang lemah dan dapat dikatakan tidak valid, maka data tersebut perlu diperbaiki.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka suatu item dapat dikatakan reliabel. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ suatu item tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel efektivitas kerja, kompetensi dan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r kritis	Keterangan
Efektivitas Kerja	0,897	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,884	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,941	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Korelasi

Dalam penelitian ini, analisis korelasi menggunakan *correlation product moment* untuk mengetahui hubungan korelasi variabel Efektivitas Kerja dan variabel Kompetensi yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Efektivitas Kerja Dan Kompetensi
Correlations

		Efektivitas Kerja	Kompetensi
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	1	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Kompetensi	Pearson Correlation	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis dan olah data, pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Efektivitas Kerja dan Kompetensi memperoleh nilai sebesar 0,842. Maka,

dapat disimpulkan bahwa antar kedua variabel berkorelasi sangat kuat dan memiliki arah yang positif karena berada pada interval koefisien 0,80 – 1.000 dengan kategori sangat kuat (Sugiyono, 2019).

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,829	2,74

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Efektivitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,832 atau 83,2%. Maka, Efektivitas Kerja dan Kompetensi dapat memengaruhi dan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 16,8% merupakan nilai variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat baik secara masing-masing variabel maupun secara bersamaan. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t hitung dan F hitung untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Efektivitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

A. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,277	1,29		1,766	,080
Efektivitas Kerja	,423	,070	,447	6,084	,000
Kompetensi	,521	,076	,503	6,841	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

- Pengaruh Parsial Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian : H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Untuk pengaruh secara parsial variabel Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kesalahan (α) = 5% $df = n - 2$ ($110 - 2$) = 108, maka diperoleh t tabel 1,659. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (6,084) $> t$ tabel (1,659). Sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian : H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Untuk pengaruh secara parsial variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kesalahan (α) = 5% $df = n - 2$ ($110 - 2$) = 108, maka diperoleh t tabel 1,659. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (6,841) $> t$ tabel (1,659). Sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3980,385	2	1990,193	265,156	,000 ^b
Residual	803,115	107	7,506		
Total	4783,5	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Kriteria Pengujian : H_0 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Untuk pengaruh secara simultan variabel Efektivitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kesalahan (α) = 5% $df = n - 2$ ($110 - 2$) = 108, maka diperoleh F tabel 3,08. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan nilai F hitung (265,156) > F tabel (3,08). Sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

- Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas yang diperoleh dari 11 instrumen pernyataan mengenai variabel Efektivitas Kerja, menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka nilai indikator variabel Efektivitas Kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

- Kompetensi

Berdasarkan hasil uji validitas yang diperoleh dari 11 instrumen pernyataan mengenai variabel Kompetensi, menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka nilai indikator variabel Kompetensi dapat dinyatakan valid dan reliabel.

- Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas yang diperoleh dari 11 instrumen pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa nilai r -hitung $> 0,3$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Maka nilai indikator variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid dan reliabel.

- Korelasi Antara Efektivitas Kerja Dengan Kompetensi
Korelasi antara Efektivitas Kerja dengan Kompetensi memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,842$. Maka, korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan memiliki dua arah yang positif karena berada pada interval koefisien $0,80 - 1,000$ dengan kategori sangat kuat.
- Pengaruh Parsial Efektivitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
 - a. Pengaruh Parsial Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh parsial Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar $(6,084) > t$ tabel $(1,659)$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga, Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar $(6,841) > t$ tabel $(1,659)$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga, Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Pengaruh Simultan Efektivitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Efektivitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan sebesar $83,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $16,8\%$ merupakan nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil uji hipotesis memperoleh nilai F hitung sebesar $(265,156) > F$ tabel $(3,08)$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan, Efektivitas Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

SIMPULAN

1. Efektivitas Kerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal memperoleh nilai dengan kategori baik.
2. Kompetensi pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal memperoleh nilai dengan kategori baik.
3. Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal memperoleh nilai dengan kategori baik.

4. Korelasi antara Efektivitas Kerja dan Kompetensi berkorelasi sangat kuat, positif dan signifikan.
5. Efektivitas Kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.
6. Efektivitas Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. <http://halal.go.id/>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN* (A. Mukhlis, Ed.; 1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Esthi, R. B. (2022). *The Effect of Competence and Job Training on the Employees' Performance in the West Java Crab Meat Agro-Industry*. JURNAL ILMIAH AGRINECA, 22(2), 1–9. <https://doi.org/10.36728/afp.v22i2.2005>
- Firmansyah, A. D. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN), 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A., Dwi Widayani, A. A., & Satya Utami, N. M. (2021). *Pengaruh Efektivitas Kerja Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti Klungkung*. 2(3).
- Kartikasari, N. (2022). *Pengaruh Efektivitas Kerja Kerja, Kompetensi, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa*. Universitas Tridianti Palembang.
- Mastur. (2022). *Dampak Efektivitas Kerja Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren*. Technomedia Journal (TMJ), 7(1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Nelson. (2020). *Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 5(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Edisi Kedua (Cetakan Ke-1). ALFABETA.
- Tatipang, H. P. D., Halim, A., & Muawanah, U. (2022). *Efektifitas Kerja Sebagai Pemediasi Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto*. 11(4).

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & Moh. N. Afandy, Eds.; Cetakan Pertama). STAIN Jember Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian