

DETERMINAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PT HALEYORA POWER

Hasanah¹, Trias Setyowati², Sunarti³, Muhamad Fajar Amin⁴

Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,3,4}, Universitas Muhammadiyah Jember²

¹ hasanah@umj.ac.id

² trias@unmuhjember.ac.id

³ sunarti@umj.ac.id

⁴ mhmmdfjr1212@gmail.com

Informasi artikel

Diterima :

07 Juli 2025

Direvisi :

26 Agustus 2025

Disetujui :

26 Agustus 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the determinants of factors that affect employee performance at PT Haleyora Power. The variables used in this study are performance variables (Y), Competence variables (X1), and Job Training variables (X2).

The research method is a quantitative method and is associative. The sample was 50 employees, Using data analysis of research instrument testing, namely validity testing and reliability testing, classical assumption testing (normality testing, heteroscedasticity testing, and multicollinearity testing), statistical testing and multiple linear regression analysis.

The results of this study, the competence variable has a positive and significant effect on employee performance, because the t-count value is greater than the t table with a value of $2.574 > 2.011$ and it is also known that the sig value is 0.000 where the sig value is less than 0.05 or $0.013 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that competence has a positive and significant effect. And the job training variable has a positive and significant effect on employee performance, because the t-count value is greater than the t-table value, namely with a value of $4.427 > 2.011$, in addition the sig value is 0.000 where the sig value is less than 0.05 or $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that job training has a positive and significant effect.

Keywords : Performance, competence, and job training

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi, sehingga banyak Perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dan dioptimalkan dalam rangka mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara optimal. Dalam mendukung tujuan

strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. PT. Haleyora Power merupakan anak Perusahaan dari PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang Operation & Maintenance pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. PT Haleyora Power merupakan anak perusahaan BUMN dari PLN Group. HP atau Haleyora Power ditugaskan untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel), yang di masa mendatang diperkirakan akan makin kompetitif melalui pengembangan penyediaan tenaga listrik dengan layanan dan tarif khusus, sehingga dapat menekan subsidi. Kinerja pegawai adalah kunci utama dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan ataupun organisasi. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan dan misi perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi yang sesuai dengan posisi pekerjaan seorang pegawai bisa meningkatkan kinerjanya. Menurut Ali Chaerudin dkk (2020, hal. 27) Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak, serta kemampuan untuk membuat dan mempertahankan kesimpulan dalam suatu periode waktu tertentu. Menentukan tingkat kompetensi berdasarkan sumber daya manusia juga diperlukan untuk menilai tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan, baik dalam kategori baik maupun kurang.

Elemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Salah satu tujuan utama dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja pegawai, seperti yang dilakukan pada anak perusahaan PT. PLN (Persero) yaitu PT. Haleyora Power. Kinerja pegawai adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobeservasi. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penyebab naik turunnya kinerja pegawai. Peningkatan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan lebih banyak diperoleh pegawai melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu investasi manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi profesional sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan dalam Penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai? ; Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai?. Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ; dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Urgensi penelitian ini untuk menganalisis determinan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Haleyora Power. Adapun variabel-variabel tersebut yang mempengaruhi Kinerja pegawai (Y), yaitu Kompetensi (X1), dan Pelatihan kerja (X2).

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah capaian kerja yang berkaitan dengan tujuan program sebuah organisasi, yang memberikan kontribusi pada ekonomi, dan keputusan dari konsumen menurut Hambali dalam Astuti (2018). Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil dari kinerja yang bisa diukur dari segi kualitas dan kuantitas dimana dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai oleh atasannya sesuai dengan peran didalam Perusahaan (Jufrizen, 2018, hal. 87). Beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor individual, (2) Faktor psikologis, (3) Faktor organisasi. Sedangkan tujuan kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2016, hal. 87), adalah : (1) Meningkatkan rasa saling memahami sesama pegawai terkait syarat syarat kinerja, (2) Dapat menghargai kinerja yang dihasilkan seorang pegawai sehingga merasa termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal lagi dalam jangka waktu kedepan, (3) Memberikan peluang untuk pegawai agar dapat memberikan dan mengembangkan opini dan harapan harapannya, (4) Memikirkan sasaran untuk masa depan dengan memberikan motivasi pegawai supaya berprestasi sesuai dengan potensi yang di milikinya.

Mengukur kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi Perusahaan. Menurut Mahsun (2013, hal. 142) terdapat empat elemen pokok penting untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain; (1) Menentukan sasaran, rencana serta tujuan dalam organisasi, (2) Menguraikan beberapa indikator dan ukuran tindakan kinerja pegawai, (3) Mengukur tujuan organisasi dan tingkat pencapaiannya, (4) Melakukan evaluasi kinerja pegawai.

Dimensi dan Indikator Kinerja, menurut Anwar Prabu (2015, hal. 67) mengemukakan dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut: (1) Hasil Kerja meliputi indikator : kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu; (2) Perilaku Kinerja meliputi indikator : Inisiatif dan Ketelitian; (3) Sifat Pribadi meliputi indikator : Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Ali Chaerudin dkk (2020, hal 169) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to 16 criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Sedangkan, menurut Moeharino (dalam Heri & Andayani, 2021) berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang menindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Dimensi dan indikator kompetensi Menurut Spencer (dalam Yulianty et al., 2021), yaitu 1) Kompetensi intelektual, indikator diantaranya: pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya, penyampaian gagasan karyawan ; 2) Kompetensi emosional, indikator diantaranya: pemahaman karyawan terhadap keterbatasan orang lain, pengendalian emosi karyawan, kemampuan karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaannya ; 3) Kompetensi social, indikator diantaranya: kemampuan karyawan dalam membangun jaringan kerja sama, kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja, kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain.

Pelatihan

Menurut Sinamberla (2016, hal. 129) pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan melainkan untuk meningkatkan keterampilan seorang pegawai dalam bekerja. Menurut Gary Dessler (2015, hal. 284) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Sedangkan menurut Fudla et, al., (2021, hal. 76) pelatihan adalah upaya peningkatan wawasan dan keterampilan pekerjaan untuk menuntaskan pekerjaannya. Menurut Rosleny (2015, hal. 118) menjelaskan bahwa pelatihan

atau training merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja, Jenis dan Metode Pelatihan antara lain: (1) Pelatihan keahlian atau yang biasa disebut *skills training* merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang detail. (2) Pelatihan ulang atau *retraining* merupakan pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan pegawai untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah. (3) Pelatihan lintas fungsional atau *cross functional training* melibatkan pelatihan pegawai untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang diselesaikan. (4) Pelatihan tim adalah kerja sama dalam sebuah tim kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. (5) Pelatihan kreativitas adalah *creativity training* berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Pelatihan, Menurut Veithzal Rivai (2014, hal. 173) antara lain: *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, Materi program yang dibutuhkan, Prinsip-prinsip pembelajaran, Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan adalah : Produktivitas Kerja, Efisiensi, Kerusakan, Kecelakaan.

Dimensi dan Indikator Pelatihan, menurut Gary Dessler (2015, hal. 284), pelatihan dibagi menjadi 5 dimensi yaitu sebagai berikut: (1) Materi dengan indikator; menambah kemampuan, kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. (2) Metode dengan indikator; kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode dengan materi pelatihan. (3) Peserta pelatihan dengan indikator; semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memperhatikan. (4) Instruktur dengan indikator; Kualifikasi atau kompetensi yang memadai, Memotivasi peserta, Kebutuhan umpan balik. (5) Tujuan Pelatihan dengan indikator; ketrampilan peserta pelatihan, pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Penelitian Terdahulu

1. Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar (Business Management Analysis Journal) Vol. 1 No.1 Oktober 2018. Hasil penelitiannya : Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Elizar, Hasrudy Tanjung, Maneggio (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage) Vol 1. No.1 September 2018. Hasil penelitiannya : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Khoerunnisa, Muhammad Azis Firdaus, Rachamatulaily, Tinakartika Rinda. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018. Hasil penelitiannya adalah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Federal Industries.
4. Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017. Hasil dari penelitian ini didapat bahwa variabel Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan metode survey dengan pendekatan kuantitatif., serta penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang akan menganalisis hubungan diantara tiga variable. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Sedangkan Kinerja (Y) merupakan variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan pada PT Haleyora Power Kantor Pusat yang bertempat di Gedung 19 PT PLN (Persero) Pusertif, Jl. Laboratorium No.1, RW.1, Kel. Duren Tiga, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, 12760.

Sumber data adalah metode cara memperoleh data yang digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu data primer dan data

sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari ruang lingkup objek penelitian yang sedang diteliti, pengumpulan data menggunakan metode pengamatan dan metode survey dengan pembagian kuisioner kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah dapat diperoleh secara tidak langsung karena data telah diolah secara resmi dan langsung dapat dijadikan sebagai referensi objektif ilmiah.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS versi 25 (*statistical package for social science*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Uji Instrumen Data, Uji kualitas data terdiri dari dua pengujian yang bertahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang dianalisis dalam penelitian ini valid dan reliable. Instrumen bersifat valid jika data yang diperoleh memenuhi kaidah logis yang bernilai benar dalam pengambilan kesimpulan secara matematis, Jika nilai r hitung $> r$ tabel pada ($df=n-2$) atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $< r$ tabel pada ($df=n-2$) atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah tidak valid. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang hasilnya dapat merepresentasikan kebenaran paling baik jika dilakukan pengukuran berulang-ulang pada objek penelitian yang sama, maka akan mendapatkan hasil kesimpulan evaluasi ilmiah yang sama, dengan menggunakan taraf nyata 5%, artinya nilai instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai α lebih besar dari nilai r kritis pada *product moment* (Sugiyono, 2013, hal. 173).

Dengan pengujian asumsi klasik, adalah pengujian untuk mengukur layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, meliputi (Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikoleniaritas).

Multiple Regression (Regresi linear berganda). Regresi linear berganda merupakan suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Regresi linear berganda ini digunakan karena ingin diketahui tentang pengaruh Kompetensi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi, Pengujian Koefisien determinasi (R^2) pada suatu data, esensinya dipahami sebagai metode untuk menguji dan mengukur kemampuan model data pada penelitian. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011).

Uji Hipotesis meliputi (Uji secara Parsial dan Uji secara Simultan). Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Uji hipotesis simultan dilakukan dengan uji statistic F (uji F) yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x_1 dan x_2 (independen) secara simultan terhadap variabel Y (dependen) signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis data tanggapan responden merupakan penjabaran dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 responden. Responden adalah pegawai baik itu pria maupun wanita pada Kantor Pusat PT Haleyora Power Duren Tiga. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner maka didapatkan profil pegawai baik pria maupun wanita pada Kantor Pusat PT Haleyora Power Duren Tiga yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, Tingkat Pendidikan dan lama bekerja.

1. Uji Instrument Data

Uji instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas:

Uji Validitas, digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $> r$ tabel maka instrumen pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor

total (valid). Jumlah data (n) = 50 dan didapat $df = 50 - 2$, maka didapat r tabel sebesar 0,2787. Untuk validitas instrumen kinerja pegawai, kompetensi, dan pelatihan kerja, semua instrumen nya hasilnya valid karena dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0,2787 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja pegawai valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas, dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha diatas 0,600. Apabila nilai Cronbach Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrument variabel independent yang akan diuji sebanyak 11 instrument untuk kompetensi, 7 Instrument untuk pelatihan Kerja dan 8 instrument untuk Kinerja Pegawai yang telah dinyatakan valid pada uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Kompetensi	0,924	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,890	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,902	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

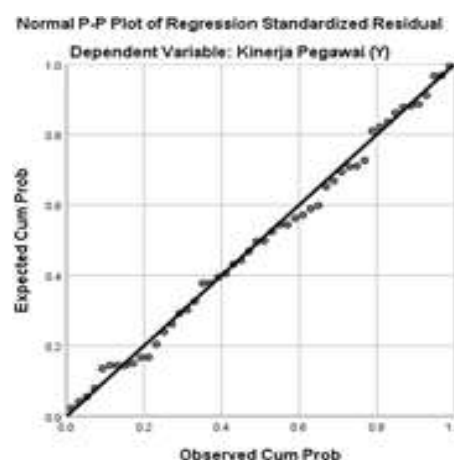
Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel independent dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Dengan hasil sebagai berikut:

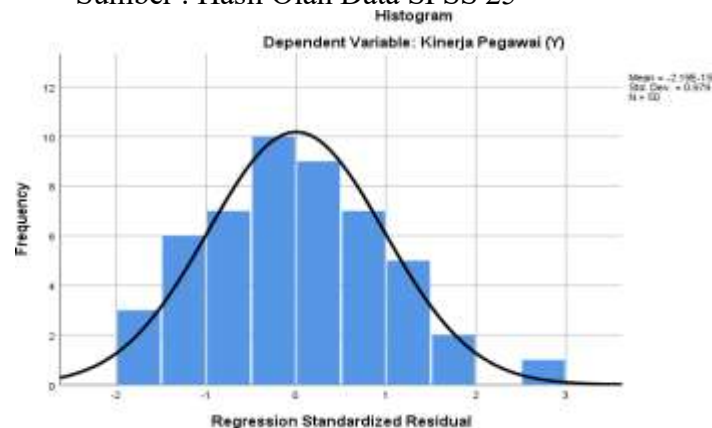
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

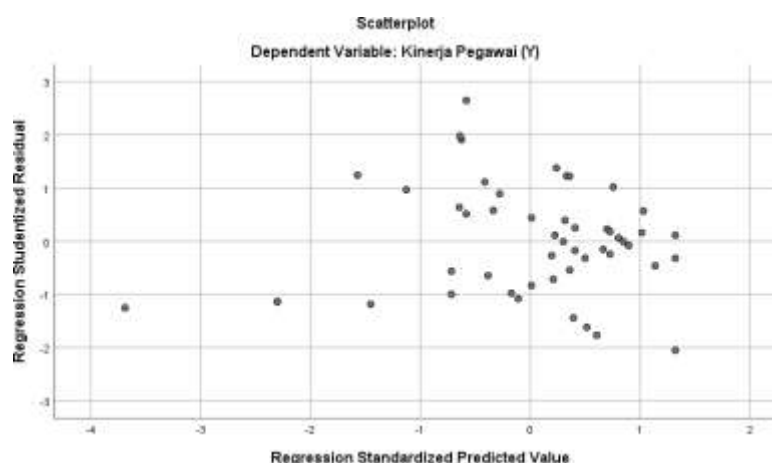


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas, Grafik Histogram

Sumber : Diolah penulis

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang dapat digunakan untuk melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIP, Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $2,612 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,383 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukan bahwa tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent. Sehingga model regresi pada

penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.700	2.650		
Kompetensi	.388	.088	.383	2.612
Pelatihan Kerja	.335	.130	.383	2.612

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $2,612 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,383 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Analisis Linear Berganda Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kompetensi (X1) dan variabel Pelatihan Kerja (X2). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS , maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.700 + 0,388 X1 + 0,335 X2$$

Keterangan:

- Nilai kompetensi dan Pelatihan Kerja menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Kompetensi dan Pelatihan Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilai konstanta adalah 6.700.
- Nilai Kompetensi menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, semakin naik Kompetensi nilainya mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388.
- Nilai Pelatihan Kerja menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai , semakin naik Pelatihan Kerja maka akan semakin naik Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,335, artinya jika Pelatihan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,335

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,710. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,710 atau 71% dan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.698	2.378

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT HALEYORA Power Duren Tiga.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT HALEYORA Power Duren Tiga

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memiliki beberapa saran yang kemudian dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap instansi, hal yang perlu dilakukan oleh instansi adalah meningkatkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap instansi, hal yang perlu dilakukan oleh instansi adalah Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja pegawai, Pelatihan yang diberikan kepada pegawai hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing pegawai.

REFERENSI

- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam., (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gomes, F. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta. Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana. Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi ke-1*. Jakarta: Salemba.
- Marwansyah & Mukaram. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Mangkunegara, A.A.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Fadilah, F. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1540170
- Khoerunnisa, M. A. (2022). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal ilmu manajemen*, 46-54
- Riky Prasetya, L. E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 510-519