



---

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA BASARNAS MEDAN**

### **THE INFLUENCE OF JOB TRAINING ON EMPLOYEE COMPETENCY AT BASARNAS MEDAN**

**Javett Immanuel Marbun<sup>1)</sup>Rikawati Ginting Munthe<sup>2)</sup>**

1)Mahasiswa Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum

2)Dosen Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum

Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan  
Selayang, Kota Medan Sumatera Utara, 20132, Indonesia, 083131258240,

[javettmarbun1@gmail.com](mailto:javettmarbun1@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi pada BASARNAS Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 101 pegawai BASARNAS Medan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 81 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, korelasi, linearitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner pelatihan kerja dan kompetensi pegawai memiliki validitas yang tinggi. Reliabilitas kedua variabel juga terbukti tinggi dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha masing-masing x sebesar 0,940 dan y sebesar 0.941. Terdapat hubungan positif dan kuat antara pelatihan kerja dan kompetensi pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0.800. nilai signifikansi deviasi dari linearitas 0,827 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak ada penyimpangan artinya bersifat linearitas. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai r hitung sebesar 17.523 dan tingkat signifikansi 0,001. Data juga menunjukkan distribusi yang normal dengan pelatihan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0.640. Uji t menegaskan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai T hitung 11.843 yang lebih besar dari T tabel 1.99085 pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada BASARNAS Medan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai**



---

## ABSTRAK

*This study aims to examine the effect of job training on competency at BASARNAS Medan. The research method used is a quantitative approach with a population of 101 BASARNAS Medan employees. Sampling was carried out using the Slovin formula with an error rate of 5%, resulting in 81 employees as respondents. Data analysis was carried out through validity, reliability, correlation, linearity, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, determination coefficient (R<sup>2</sup>), t-test and simple linear analysis. The results showed that all items in the job training and employee competency questionnaires had high validity. The reliability of both variables was also proven to be high with the Cronbach's Alpha coefficient value of x of 0.940 and y of 0.941, respectively. There is a positive and strong relationship between job training and employee competency with a correlation coefficient of 0.800. the significance value of the deviation from linearity of 0.827 which is greater than 0.05 which indicates no deviation means it is linear. Simple regression analysis shows that job training has a significant effect on employee competence with a calculated value of 17,523 and a significance level of 0.001. The data also shows a normal distribution with job training providing a significant contribution to employee competence as indicated by an R-square value of 0.640. The t-test confirms that the job training variable has a significant effect on employee competence with a calculated T value of 11.843 which is greater than the T table of 1.99085 at a significance level of 0.05. Thus, this study confirms the importance of job training in improving employee competence at BASARNAS Medan.*

**Keywords: Job Training, Employee Competence**

## PENDAHULUAN

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) memegang peranan penanggulangan bencana dan kecelakaan. sebagai Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang mengemban tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (Search And Rescue/SAR). Peningkatan frekuensi dan intensitas bencana alam khususnya di wilayah Medan menuntut BASARNAS untuk terus meningkatkan kapasitas dan kemampuan personelnya agar mampu merespon secara cepat dan efektif. Operasi SAR modern semakin kompleks melibatkan medan sulit, cuaca ekstrem, dan teknologi yang terus berkembang, sehingga kompetensi SDM menjadi faktor penentu keberhasilan misi penyelamatan.

Pelatihan kerja merupakan strategi krusial untuk meningkatkan kompetensi personel BASARNAS. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan individu akan memastikan setiap



---

anggota tim memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Data operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Medan menunjukkan adanya fluktuasi signifikan dalam jumlah kasus yang ditangani antara tahun 2021 dan 2023 yang semakin menggaris bawahi urgensi peningkatan kompetensi melalui pelatihan.

Kompetensi pegawai yang mencakup kemampuan teknis operasional, pengetahuan mitigasi bencana, keterampilan komunikasi dan koordinasi, serta kesiapan fisik dan mental, merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasi SAR yang seringkali dilakukan dalam kondisi darurat dan berisiko tinggi. BASARNAS Medan telah menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan sejak tahun 2019 hingga 2023 termasuk pelatihan teknis, sertifikasi keahlian pelaut, dan pelatihan dasar untuk tim rescuer (DIKDAS). Namun efektivitas program pelatihan yang ada perlu dievaluasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa permasalahan yang dapat menghambat kompetensi pegawai BASARNAS Medan di lapangan, antara lain kurangnya pengalaman lapangan bagi pegawai baru, kesenjangan antara perkembangan teknologi dan metode penanggulangan bencana dengan pelatihan yang tersedia, serta pengaruh faktor mental dan tingkat stres terhadap kompetensi pegawai. Permasalahan-permasalahan ini berpotensi mengurangi efektivitas respons terhadap situasi darurat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi pegawai BASARNAS Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang efektivitas program pelatihan yang ada memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik pelatihan kerja dalam konteks organisasi penanggulangan bencana. Penelitian ini juga akan membandingkan hasil penelitian dengan studi-studi sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi pegawai di organisasi lain mengidentifikasi karakteristik unik dari pelatihan kerja di BASARNAS dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik



pelatihan kerja dalam konteks organisasi penanggulangan bencana. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi BASARNAS dan organisasi sejenis dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM melalui program pelatihan yang efektif dan relevan.

## METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, Wawancara, Kusioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu merupakan pegawai BASARNAS MEDAN dengan populasi 101 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah rumus slovin yang mendapatkan hasil sebanyak 81 pegawai sebagai responden. Setiap pernyataan disertai dengan skala Likert sebagai pilihan jawaban. Penggunaan skala Likert memberikan kesempatan kepada responden untuk menilai setiap item pada skala yang telah ditentukan.

**Tabel 1. Skala Penilaian Variabel**

| <b>pilihan</b>      | <b>(+)</b> |
|---------------------|------------|
| Sangat setuju       | 5          |
| Setuju              | 4          |
| Netral              | 3          |
| Tidak setuju        | 2          |
| Sangat tidak setuju | 1          |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria validasi suatu pertanyaan dapat ditentukan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pertanyaan dinyatakan valid. Dengan bantuan tabel nilai – nilai  $r$  produk moment, maka hasil  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%, maka  $df = 81 - 2 = 79$  sehingga  $r$  tabel dengan  $df = 79$  adalah 0.2185.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Manajemen Waktu (X)**

| Item          | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1  | 0.803    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 2  | 0.814    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 3  | 0.742    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 4  | 0.745    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 5  | 0.797    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 6  | 0.719    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 7  | 0.729    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 8  | 0.761    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 9  | 0.640    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 10 | 0.757    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 11 | 0.843    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 12 | 0.727    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 13 | 0.738    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 14 | 0.759    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 15 | 0.765    | 0.2185  | VALID      |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Dari hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja (X) seperti yang disajikan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r table. karena seluruh item pernyataan valid hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Belajar(Y)**

| Item         | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0.647    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 2 | 0.713    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 3 | 0.765    | 0.2185  | VALID      |
| Pernyataan 4 | 0.741    | 0.2185  | VALID      |



|               |       |        |       |
|---------------|-------|--------|-------|
| Pernyataan 5  | 0.782 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 6  | 0.717 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 7  | 0.808 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 8  | 0.730 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 9  | 0.789 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 10 | 0.779 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 11 | 0.782 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 12 | 0.744 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 13 | 0.747 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 14 | 0.732 | 0.2185 | VALID |
| Pernyataan 15 | 0.797 | 0.2185 | VALID |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Dari hasil uji validitas variabel Kompetensi Pegawai (Y) seperti yang disajikan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table. karena seluruh item pernyataan valid hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 30 diperoleh lah hasil uji reliabilitas kuesioner dengan cronbach Alpha. Dimana tujuan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai dapat dipercaya atau tidak sehingga intrumen tersebut dapat digunakan.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X)**

**Reliability Statistics**

| <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Items</b> |
|-------------------------|-------------------|
| 0.940                   | 15                |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**



Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,940, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,70. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Pelatihan Kerja (X) reliabel.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Pegawai (Y)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.941            | 15         |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,941, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,70. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kompetensi Pegawai (Y) reliabel.

Berdasarkan hasil uji kolerasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variable yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Jenis hubungan antar variable X dan Y dapat bersifat positif dan maupun negatif.

- Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi
- Jika nilai Signifikansi 0,05, maka tidak berkorelasi

**Tabel 6 Hasil Uji Korelasi**

| Correlations   |                     |                 |                    |
|--|---------------------|-----------------|--------------------|
|  |                     | Pelatihan Kerja | Kompetensi Pegawai |
| Pelatihan Kerja  | Pearson Correlation | 1               | .800**             |
|  | Sig. (2-tailed)     |                 | .001               |
|  | N                   | 81              | 81                 |
| Kompetensi Pegawai   | Pearson Correlation | .800**          | 1                  |
|  | Sig. (2-tailed)     | .001            |                    |
|  | N                   | 81              | 81                 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                 |                    |



**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ditunjukkan dalam Tabel 4.9, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Pelatihan Kerja dan Kompetensi Pegawai dengan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,800. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja akan diikuti oleh peningkatan dalam kompetensi pegawai.

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang akan diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan.

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas**

| ANOVA Table                          |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kompetensi Pegawai * Pelatihan Kerja | Between Groups | (Combined)               | 2655.168       | 19 | 139.746     | 7.459   | .001 |
|                                      |                | Linearity                | 2429.516       | 1  | 2429.516    | 129.678 | .001 |
|                                      |                | Deviation from Linearity | 225.652        | 18 | 12.536      | .669    | .827 |
|                                      | Within Groups  |                          | 1142.832       | 61 | 18.735      |         |      |
|                                      | Total          |                          | 3798.000       | 80 |             |         |      |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

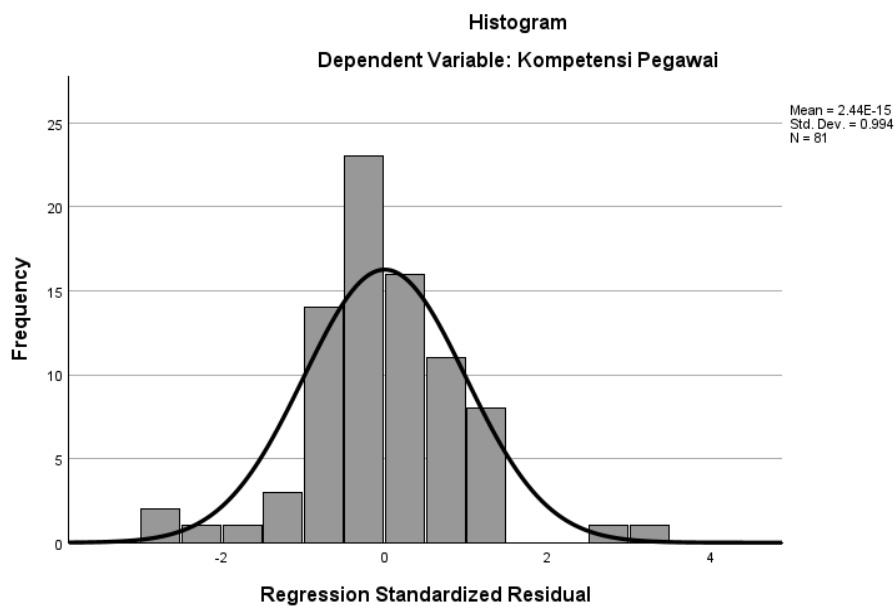
Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan dalam Tabel 7 diatas adalah nilai signifikansi untuk deviasi dari linearitas adalah 0,827 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari

hubungan linear. sehingga kita dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kompetensi Pegawai bersifat linear.

Dalam uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak memenceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, Histogram dan Plot of Regression Standardized Residual.

1. Data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

## HISTOGRAM

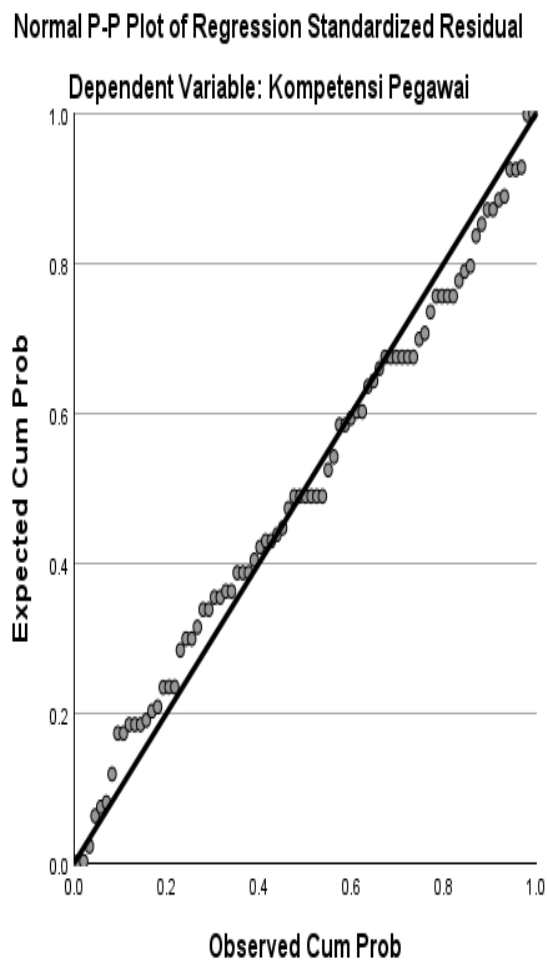


Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Gambar 1 Histogram

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan tampilan output chart diatas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

### P-P PLOT



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Gambar 2 Grafik Plot



Berdasarkan hasil Uji Normalitas dari gambar 2 dapat disimpulkan pada gambat P-Plot terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 8 Hasil One-Sample Komlmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test   |                         |                         |      |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
|  |                         | Unstandardized Residual |      |
| N  |                         | 81                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean                    | .0000000                |      |
|  | Std. Deviation          | 4.13594672              |      |
| Most Extreme Differences   | Absolute                | .085                    |      |
|  | Positive                | .070                    |      |
|  | Negative                | -.085                   |      |
| Test Statistic   |                         | .085                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>  |                         | .200 <sup>d</sup>       |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>   | Sig.                    | .155                    |      |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .146 |
|  |                         | Upper Bound             | .164 |
| a. Test distribution is Normal.  |                         |                         |      |
| b. Calculated from data.   |                         |                         |      |
| c. Lilliefors Significance Correction.   |                         |                         |      |
| d. This is a lower bound of the true significance.                                   |                         |                         |      |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |                         |      |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang terdapat dalam Tabel 8 diatas. Normalitas Residual: Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan



untuk menguji normalitas residual yang diperoleh dari model regresi. Dari hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol yang berarti residual dapat terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah mutu model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independent. Jika nilai Tolerance lebih besar dari  $> 0,10$  dapat diartikan tidak terjadi Multikolinearitas. Jika nilai Variance Infetion Factor (VIF) dibawah atau  $< 10,0$  dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                         |       |
|---------------------------|-----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                 | Collinearity Statistics |       |
|                           |                 | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Pelatihan Kerja | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

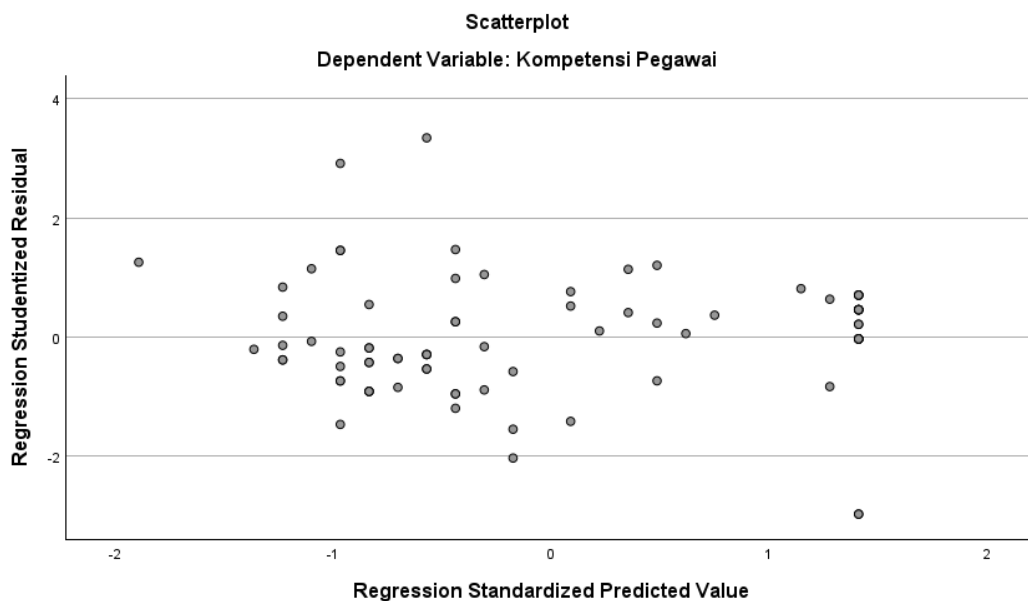
**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan dalam Tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa Tidak Terjadi Multikolinearitas karena hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 1,000, yang lebih besar dari 0,10. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF untuk semua variabel independen adalah 1,000. Nilai ini mengindikasikan tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinearitas tidak menjadi kendala dalam model

regresi ini. Kondisi ini memungkinkan interpretasi koefisien regresi secara tepat dan model regresi yang dihasilkan lebih stabil.

Uji Hasil Heteroskedastisitas Deteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis pola yang muncul pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Pada grafik ini, sumbu Y menunjukkan nilai Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X menunjukkan residu (selisih antara Y prediksi dan Y aktual) yang telah distandarisisasi. Penilaian dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (misalnya bergelombang atau melebar kemudian menyempit), hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

**Gambar 3 Scatterplot**

Berdasarkan gambar 3 bahwa hasil Scatterplot terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 yang menunjukkan bahwa



hubungan antara nilai prediksi model regresi dengan variabel kompetensi pegawai mengikuti pola linear, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai satu ( $0 < r^2 < 1$ ). Nilai  $r^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel? variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika  $r^2$  mendekati 1, maka variabel-variabel independen dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji Determinasi dapat dilihat melalui R square, nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,05.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary                              |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .800 <sup>a</sup> | .640     | .635              | 4.162                      |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja |                   |          |                   |                            |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Nilai R Square ( $R^2$ ) 0,640 ini menunjukkan bahwa 64% variasi dalam variabel dependen yaitu Kompetensi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja. Dengan kata lain Pelatihan Kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kompetensi pegawai. hasil ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja dapat diandalkan sebagai faktor yang menjelaskan variasi dalam Kompetensi Pegawai.



Dengan demikian, program pelatihan kerja terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 5%. 1. Bila  $sig < 0.05$  dan  $T_{(hitung)} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Bila  $sig > 0,05$  dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (t)**

| Coefficients                              |                 |                             |            |                           |        |      |
|---|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|   |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1   | (Constant)      | 17.523                      | 3.980      |                           | 4.403  | .001 |
|   | Pelatihan Kerja | .728                        | .061       | .800                      | 11.843 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai |                 |                             |            |                           |        |      |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan hasil uji t dari Tabel 11 diatas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 11.843 yang jauh lebih besar dari nilai t tabel 1.99085 pada tingkat kepercayaan 5%. Ini menguatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Kompetensi Pegawai untuk meningkatkan keterampilan pegawai.



Uji analisis regresi sederhana melihat apakah variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

**Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)      | 17.523                      | 3.980      |                           | 4.403  | .001 |
|                           | Pelatihan Kerja | .728                        | .061       | .800                      | 11.843 | .001 |

a. Dependent Variable: Kompetensi Pegawai

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)**

Berdasarkan Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa t hitung = 11.843 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kompetensi pegawai.  $\hat{Y} = a + Bx$   $\hat{Y} = 17.523 + 0.728$  Maka disimpulkan hasil Analisis Regresi Sederhana Pelatihan Kerja Mempengaruhi Kompetensi Pegawai Pada BASARNAS Medan Sebesar 0,728.



---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada BASARNAS Medan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

Berdasarkan pengujian kualitas data menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah valid dan reliabel dan berdasarkan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk model regresi. Dalam Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana diketahui bahwa  $t$  hitung 11.843 lebih besar dari  $t$  tabel 1.990 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan demikian hasil hipotesis “Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai” diterima maka hasil Variabel bebas atau Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat atau Kompetensi Pegawai. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai BASARNAS Medan agar kompetensi pegawai dapat terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Departemen Penelitian Dan Pengembangan PT. Gatra Mapan Malang)* (Disertasi Doktor, Universitas Brawijaya).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (14th Ed.). Kogan Page.
- Azlansyah, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Huki Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 323-335.
- Azlansyah, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).



- Darmavika, DMA, & Ridwan, MS (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Evaluasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda. *Asian Journal Of Applied Business And Management*, 2 (1), 27-46.
- Darmavika, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 133-145.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson
- Fitrianto, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Beban Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(1), 134-150.
- Fitrianto, S., Subyantoro, A., & Siswanti, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan DIY. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Kewirausahaan Barat*, 2 (02), 178-193.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 29. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kinerja Pegawai Badan Pencarian Nasional dan Pertolongan
- MILAH, A. A. R. S. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Staff Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2 (2), 99-108.