

Effect of Training & Development, Organizational Learning on Employee Competence

Teti Susilowati*, Muryanto Agus Nuswantoro, Emy Susiatin, & Evi

Universitas Semarang, Jl. Soekarno Hatta Tlogosari, Semarang 50196, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and development, organizational learning on the competence of employees at the University of Semarang. The population in this study were employees of the University of Semarang, especially education and support staff. Samples were taken as many as 73 employees. The sampling technique used is probability sampling technique. The data processing method uses SPSS 26. The results of the analysis show that training and organizational learning development have an effect on the competence of Semarang University employees. Training and Development, Organizational Learning is able to explain the variations that occur in the Employee Competence variable by 44.6% while the rest is explained by other causes outside this model.

Keywords: Training, Development, Learning, Organization, Competence

1. Pendahuluan

Universitas Semarang sebagai salah satu perguruan tinggi yang tergolong besar, dengan jumlah mahasiswa pada kisaran 20 ribu dan jumlah Tenaga dosen 350 serta tenaga kependidikan dan penunjang sejumlah 266. Terkait dengan tenaga kependidikan dan penunjang yang akan menjadi obyek pada penelitian ini, dituntut sebagai Tenaga Kependidikan dan Penunjang harus mampu melayani mahasiswa dengan baik dan memuaskan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tenaga kependidikan dan penunjang di Universitas Semarang, pada bidang yang memerlukan kompetensi khusus, maka dukungan kualitas sumber daya bagi tenaga kependidikan dan penunjang menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi demi keberhasilan dan kesuksesan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan institusi.

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya. Dengan kemajuan teknologi yang berkembang saat ini, dituntut karyawan harus bisa mengikutinya karena semua pekerjaan harus tersistem. Untuk melengkapi dan mengikuti kebutuhan tersebut karyawan harus betul-betul dituntut dengan kompetensi yang memadai, sehingga dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Karyawan harus memiliki ketrampilan kerja yang baik, memahami atau menguasai dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian pegawai dituntut harus memiliki kompetensi. Dengan memiliki kompetensi yang baik diharapkan pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak baik terhadap kemajuan organisasinya. Kompetensi sendiri merupakan sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan spesifik. Kompetensi merupakan kombinasi

* Corresponding author.

E-mail address: tettysusilowati@gmail.com

knowledge, skills, dan behavior yang diharapkan setiap karyawan mempunyai 3 unsur tersebut, dalam rangka keberhasilan organisasi tersebut. Berikut kami tampilkan data tenaga kependidikan dan penunjang Universitas Semarang berdasarkan kompetensi yang dimiliki pada masing-masing unit kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Tenaga Kependidikan Universitas Semarang

No.	Nama Unit	Jumlah	Sesuai Kompetensi	Tidak Sesuai Kompetensi
1	BAAK (BIRO AKADEMIK, ALUMNI DAN KEMAHASISWAAN)	1	1	0
	1.1. BAGIAN AKADEMIK	7	6	1
	1.2. BAGIAN KEMAHASISWAAN & ALUMNI	7	7	0
	1.3. BAGIAN HUMAS DAN KERJASAMA	8	8	0
2	BAUK (BIRO ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN)	1	1	0
	2.1. BAGIAN TATA USAHA	13	10	3
	2.2. BAGIAN KEEPEGAWAIAN	5	5	0
	2.3. RUMAH TANGGA :			
	2.3.1. TENAGA ADMINISTRASI	9	8	1
	2.3.2. TEKNISI	5	4	1
	2.3.2. PENGEMUDI	13	13	0
	2.3.4. TENAGA PARKIR	9	9	0
	2.3.5. PEMBANTU UMU	52	52	0
	2.3.6. SATPAM	25	25	0
	2.4. BAGIAN KEUANGAN	11	8	3
3	FAKULTA HUKUM	7	4	3
4	FAKULTAS EKONOMI	11	7	4
5	FAKULTAS TEKNIK	18	18	0
6	FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN	8	8	0
7	FAKULTAS PSIKOLOGI	10	9	1
8	FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	12	8	4
9	PROGRAM PASCA SARJANA	7	4	3
10	LPPM	3	2	1
11	UPT PERPUSTAKAAN	7	5	2
12	UPT KOMPUTER	3	2	1
13	UPT PD USM	10	10	0
14	UPT P3ID	1	1	0
15	UPT INTERNATIONAL OFFICE (IO)	1	1	0
16	UPT MATA KULIAH UMUM (MKU)	0	0	0
17	BADAN PENJAMINAN MUTU (BPM)	1	1	0
18	BINA BAHASA JAYA (BBJ)	1	1	0
	JUMLAH	266	239	27

Melihat pentingnya kompetensi dalam mencapai tujuan organisasi, maka Universitas Semarang perlu memberikan pelatihan dan pengembangan serta pengalaman yang cukup. Proses transformasi dengan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi diharapkan mampu menunjang karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Pelatihan dan pengembangan merupakan kebutuhan dasar yang diharapkan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dan penunjang sehingga tercapai optimalisasi kinerja. Pelatihan dapat menambah nilai pada organisasi dengan menghubungkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasional. Pelatihan strategis berfokus pada usaha pengembangan kompetensi, nilai, dan keunggulan kompetitif organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan berguna untuk lebih mengenal ruang lingkup kerja mereka yang baru dan juga lebih mengenal secara spesifik akan pekerjaan yang akan mereka lakukan nantinya. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam organisasi. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana karyawan harus mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang cukup untuk menghadapi pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Selain pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi mengajarkan perusahaan untuk dapat mengetahui informasi yang ada, baik itu informasi internal maupun eksternal. Sehingga akan menjadi kesadaran bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya jika ingin meraih kinerja yang optimal dalam lingkungan dengan perubahan teknologi, sosial, ekologi, persaingan, dan perubahan yang sangat cepat. Dalam membangun dan mengembangkan kompetensi hanya dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi.

Hendrawan et al. (2018), *learning organization* adalah organisasi dimana orang-orang secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas mereka untuk mencapai hasil yang benar-benar mereka harapkan, dimana pola berpikir yang baru dipupuk, aspirasi bersama dibebaskan, dan orang-orang secara berkelanjutan belajar bagaimana belajar bersama. Pembelajaran organisasi merupakan suatu proses untuk memperoleh pengetahuan, baik secara personal maupun secara kelompok yang berusaha diaplikasikan kedalam pekerjaan yang sedang mereka kerjakan berpengaruh terhadap kemampuan sebagai sumber keunggulan bersaing. Kualitas pembelajaran organisasi dapat didefinisikan dengan sebagai tingkat baik buruknya suatu pembelajaran di dalam organisasi yang diharapkan setiap anggotanya secara bersama-sama menerima dan mengumpulkan informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai kebutuhan dan kemampuan setiap individu. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi terhadap kompetensi karyawan Universitas Semarang.

Salmah (2012) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power. Mokhtar & Susilo (2017) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi. Dalam hal ini, pelatihan memiliki peran terhadap mengembangkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan di bidangnya. Pelatihan yang diberikan bertujuan membekali para karyawan dalam memberikan pengalaman dan pengetahuan pada pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam hal ini pelaksanaan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan. Pelatihan adalah segala upaya meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut. Pengembangan diri melalui pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan potensi individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bersaing di masa depan.

H1 : Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi

Wang & Lo (2003) menemukan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi inti perusahaan. Membangun dan mengembangkan kompetensi hanya dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi. Dengan belajar maka proses akuisisi, integrasi dan aplikasi pengetahuan baru dan unik akan dijalankan pada aktivitas internal melalui eksperimentasi, usaha-usaha perbaikan, dan inovasi. Ressa (2015) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja. Pratiwi (2011) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pembelajaran organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompetensi

H2 : Ada antara pembelajaran organisasi terhadap kompetensi

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi dan kompetensi terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui kuesioner yang diperoleh dari karyawan Universitas Semarang.

Populasi penelitian adalah karyawan Universitas Semarang sebanyak 266 korang dan pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin, dimana ada ketentuan : 1) Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar. 2) Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Presentase kelonggaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10

%, maka sampelnya sejumlah 73 orang karyawan atau sebesar 27 % dari seluruh responden, Sampel diambil berdasarkan teknik *probability sampling*.

Variabel bebas terdiri Pelatihan & Pengembangan (X_1) dan Pembelajaran Organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kompetensi (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Dalam penelitian ini memakai skala *Likert* (1-5).

Alat analisisnya, diantaranya :

- 1) Uji validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Uji reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach. Nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha $> 0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (*sufficient reliability*), namun apabila nilai alpha $< 0,5$ maka reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Terdapat kriteria reliabilitas, yaitu: (1) Apabila alpha $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna. (2) Apabila alpha antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi. (3) Apabila alpha antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat. (4) Apabila alpha $< 0,50$ maka reliabilitas rendah.
- 3) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal. (2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah tidak normal.
- 4) Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. *Multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mendeteksi terhadap adanya *multikolinieritas* dalam model regresi adalah: (1) Besarnya *Variable Inflation Factor*/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai VIF ≤ 10 . (2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai *Tolerance* $\geq 0,10$.
- 5) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan menggunakan *software SPSS*. Apabila signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji *glajser* dilakukan sebagai berikut : (1) Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas. (2) Apabila probabilitas nilai tes tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.
- 6) Persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kompetensi

a = Nilai intercept/constant

- X1 = Pelatihan dan Pengembangan
 X2 = Pembelajaran Organisasi
 e = Standard error
 β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel bebas

- 7) Uji t ini dilakukan untuk mengetahui dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu : (1) Apabila t hitung > t tabel atau probabilitas < taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan. (2) Apabila t hitung < t tabel atau probabilitas > taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- 8) Uji koefisien determinasi (R²), mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan pengembangan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan secara parsial.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = n-k di mana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dengan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan (df) = n-k = 73 - 2 = 71, didapat r tabel = 0,1940. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan			
- Indikator 1	0,888	0,1940	Valid
- Indikator 2	0,918	0,1940	Valid
- Indikator 3	0,538	0,1940	Valid
Pembelajaran Organisasi			
- Indikator 1	0,942	0,1940	Valid
- Indikator 2	0,961	0,1940	Valid
- Indikator 3	0,616	0,1940	Valid
- Indikator 4	0,846	0,1940	Valid
Kompetensi			
- Indikator 1	0,882	0,1940	Valid
- Indikator 2	0,908	0,1940	Valid
- Indikator 3	0,507	0,1940	Valid
- Indikator 4	0,397	0,1940	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,1940 sehingga semua indikator yang digunakan tersebut adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan	0,779	0,600	Valid
- Indikator 1	0,779	0,600	Valid
- Indikator 2	0,834	0,600	Valid
- Indikator 3			
Pembelajaran Organisasi			
- Indikator 1	0,762	0,600	Valid
- Indikator 2	0,763	0,600	Valid
- Indikator 3	0,813	0,600	Valid
- Indikator 4	0,784	0,600	Valid
Kompetensi			
- Indikator 1	0,786	0,600	Valid
- Indikator 2	0,785	0,600	Valid
- Indikator 3	0,818	0,600	Valid
- Indikator 4	0,824	0,600	Valid

Tabel 2, menunjukkan semua indikator variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari Standar *Alpha* yaitu sebesar 0,600 sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian *item-item* pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.3. Uji Multikolonieritas

Nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* nya > 0,10 maka model regresi yang digunakan pada penelitian dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

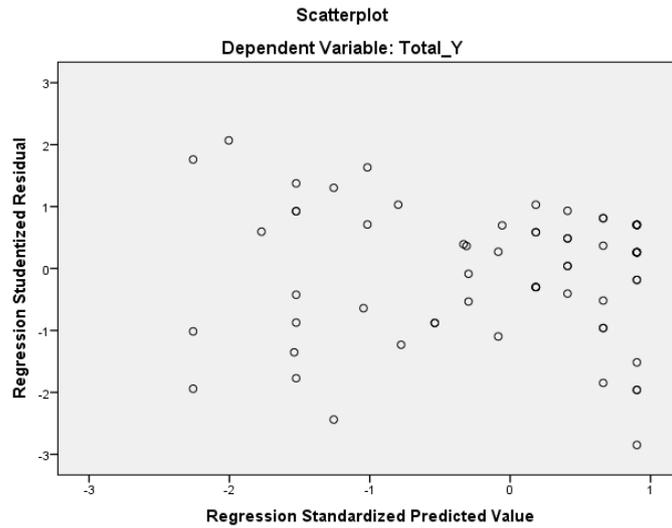
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	9.759	2.119		4.606	.000		
1 Total_X1	.251	.149	.200	1.686	.096	.843	1.187
Total_X2	.244	.100	.290	2.445	.017	.843	1.187

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 4, dapat diketahui tidak ada variabel yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak memiliki masalah multikolonieritas.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada Gambar 1.

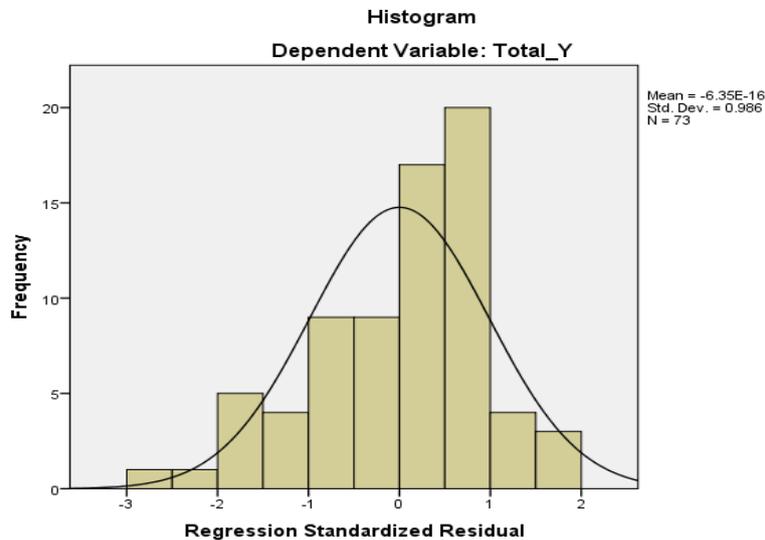


Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1, titik – titik membentuk pola yang tidak teratur (tidak jelas) dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

3.5. Uji Normalitas

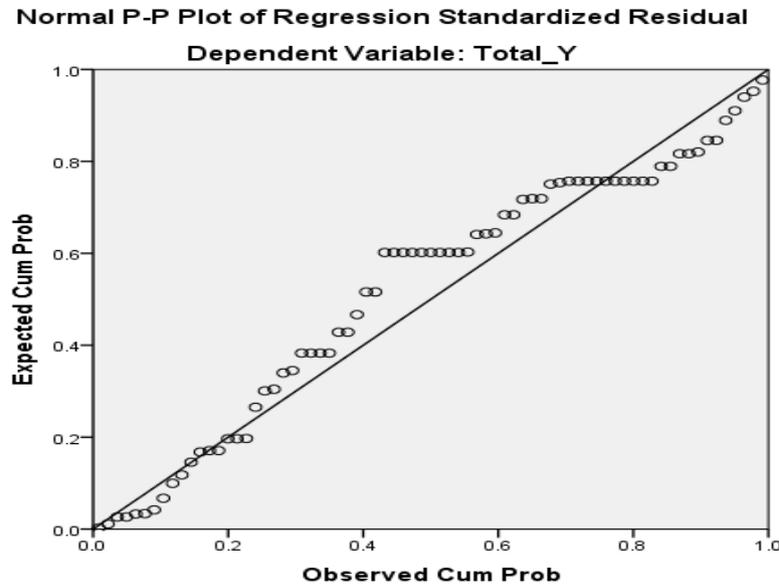
3.5.1. Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan pada gambar 2, titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2. Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan pada gambar 3, titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)		4.606	.000		
1	Total_X1	.200	1.686	.096	.843	1.187
	Total_X2	.290	2.445	.017	.843	1.187

$$Y = 0,200X_1 + 0,290 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kompetensi Karyawan (Y) sebesar 0,200. Variabel ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kompetensi Karyawan, tetapi tidak melebihi besarnya pengaruh Pembelajaran Organisasi (X2).
2. Variabel Pembelajaran Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kompetensi Karyawan (Y) sebesar 0,290. Variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kompetensi Karyawan.

3.7. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6, dapat dilihat bahwa model persamaan ini memiliki nilai F hitung sebesar 7.175 dan dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa tingkat signifikansi F lebih kecil dari

(0,05) maka variabel independen dalam penelitian ini merupakan variabel yang tepat atau layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	74.555	2	37.277	7.175	.001 ^b
1	Residual	363.692	70	5.196		
	Total	438.247	72			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

3.8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.446	2.279

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Tabel 7, nilai *adjust R square* sebesar 0,446 atau sebesar 44,6%, hal ini menunjukkan variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan (X₁), Pembelajaran Organisasi (X₂), mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kompetensi Karyawan (Y) sebesar 44,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

3.9. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics		
			Tolerance	VIF	
(Constant)	4.606	.000			
1	Total_X1	1.686	.096	.843	1.187
	Total_X2	2.445	.017	.843	1.187

Tabel 8, pada variabel (X₁) diperoleh t hitung sebesar 1,686 lebih kecil dari t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi untuk variabel pelatihan dan pengembangan (X₁) sebesar 0,096 Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari (0,05) dan t tabel > t hitung, dengan demikian Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara individu (X₁) berpengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini mendukung Kunartinah & Sukoco (2012); Mokhtar & Susilo (2017); Salmah (2012); yang menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kompetensi. Dalam hal ini, pelatihan memiliki peran terhadap mengembangkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan di bidangnya.

Selanjutnya, pada variabel (X_2) diperoleh t hitung sebesar 2,445 lebih besar dari t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari (0,05) dan t hitung > t tabel, dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara individu variabel (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini mendukung Wang & Lo (2003); Kunartinah & Sukoco (2012), Ressya (2015); Pratiwi (2011); Ressya (2015); Takase et al. (2015); Rahardjo & Purwanto (2017) yang menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kompetensi.

4. Simpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Universitas Semarang. Pelatihan dan pengembangan pembelajaran organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kompetensi Karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh penyebab lain di luar model ini.

Acknowledgements

Kami mengucapkan terima kasih kepada pihak LPPM Universitas Semarang yang telah mendanai dan menyetujui penelitian ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada editor dan reviewer atas komentarnya yang sangat membangun demi kesempurnaan artikel ini.

References

- Hendrawan, A., Yulianeu, A. & Cahyandi, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review*. 2 (1). 143-150
- Kunartinah, & Sukoco, F. (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1), 74–84.
- Kurniawan, A. (2012). Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi Dan Kinerja STAI Swasta Di Wilayah Iii Cirebon. *Jurnal Holistik*. 13 (02). 23-40
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT. Tritama Bina Karya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)*. 50 (6). 19-25
- Kunartinah & Sukoco, F. (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 17 (1). 74 - 84
- Pratiwi, C.A. (2014). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Tingkat Pendidikan serta Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling (SEM) (Studi Kasus di PT. Petrokimia Gresik)*. <http://repository.ub.ac.id/149772>
- Rahardjo, T.H. & Purwanto. (2017). Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Xxx Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. 1 (2). 136-151
- Setiawan, S. & Nafilah. (2022). Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5 (1). 486-595
- Ressya, R. (2015). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/25829>

- Takase, M., Yamamoto, M., Sato, Y., Niitani, M., & Uemura, C. (2015). The relationship between workplace learning and midwives' and nurses' self-reported competence: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studie*. 52 (12).1804-1815
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, 2(3), 278-290
- Wang, Y. & Lo, H.P. (2003). Customer-focused Performance and The Dynamic Model for Competences Building and Leveraging : A Resources based View. *Journal of Management Development*, 22 (6). 483-526