

Dampak Kompetensi Karyawan, Pelatihan dan Pendampingan Terstruktur Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Indri Ayuni Oktavani ^{1*}, Susi Handayani ², Budi Setiawan ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Sumatera Selatan. Indonesia.

Email: indriayuniii@gmail.com ^{1*}, susi@uigm.ac.id ², budi.setiawan@uigm.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 18 Juni 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 20 Juli 2025; *Diterima* 15 September 2025; *Diterbitkan* 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Oktavani, I. A., Handayani, S., & Setiawan, B. (2025). Dampak Kompetensi Karyawan, Pelatihan dan Pendampingan Terstruktur Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3630-3638. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4562>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur terhadap efektivitas kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tantangan yang dihadapi oleh instansi pemerintah dalam mengatasi kesenjangan kompetensi, perkembangan teknologi, dan regulasi yang semakin ketat, yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai dinas terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Pelatihan, Pendampingan Terstruktur, Efektivitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee competence, training, and structured mentoring on work effectiveness at the Energy and Mineral Resources Service of South Sumatra Province. The background of this study is based on the challenges faced by government agencies in addressing competency gaps, technological developments, and strict regulations, which require improvements in the quality of human resources. This study employs a quantitative approach using a survey technique through a questionnaire distributed to employees of the relevant agency. The results indicate that the three independent variables employee competence, training, and structured mentoring have a significant influence on work effectiveness. These findings highlight the importance of investing in human resource development to increase productivity and achieve organizational goals. This study is expected to serve as a reference for the development of HR management policies in the government sector.

Keyword: Employee Competence; Training; Structured Assistance; Work Effectiveness.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Penulis *et al.* (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset perusahaan, manajemen SDM penting dalam menjalankan operasi dan produksi serta menjaga keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat dan peraturan yang semakin ketat. Diperlukan karyawan dengan kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi agar dapat menjalankan tugas dengan efisien dan efektif. Tantangan umum di instansi pemerintahan seperti Dinas ESDM adalah kesenjangan kompetensi karyawan. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan energi dan sumber daya mineral, sektor vital dalam pembangunan ekonomi nasional. Basori *et al.* (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Menurut Susanti (2021), kompetensi memiliki hal penting dalam meningkatkan standar kerja untuk perkembangan perusahaan atau organisasi yang harus dilakukan secara luas terutama pada perusahaan modern. Karyawan yang berkompetensi cenderung lebih cepat merespons ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan mereka dan lebih efisien dalam mengatasi masalah tersebut karena mereka telah mengalami situasi serupa sebelumnya, atau memiliki pemahaman yang baik tentang tugas mereka. Sholeh *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat perilaku atau tindakan yang mencakup keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan tentang kebijakan, aturan, dan pedoman untuk melakukan tugas yang dapat diamati dan diukur.

Pemberian pelatihan kepada staf suatu lembaga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan sikap, kompetensi, efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam bertugas. Subroto (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk membantu seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan membantu organisasi mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu (Alamsyah, 2021). Hal ini dilakukan dengan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Muftianti *et al.* (2020), pendampingan terstruktur merupakan kegiatan memberikan arahan atau bimbingan kepada peserta yang dididik untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi dalam pelatihan, yang akan membantu peserta memahami materi dan memberikan pendampingan yang lebih terstruktur. Yamin (2023) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab, disiplin, dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Agustian (2019), manfaat efektivitas kerja adalah keberhasilan pelayanan dengan gaya dan kualitas yang baik sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2024), fenomena yang terlihat adalah kurangnya efektivitas kerja dan penghargaan yang memadai, kurangnya pengakuan pimpinan terhadap karyawan yang memiliki potensi tinggi dan kinerja baik, serta banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan dalam mengembangkan kompetensi karyawan. Hasil survei awal terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa hanya 37% yang setuju bahwa kualitas kerja terpenuhi, sementara 63% tidak setuju bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dalam satu hari. Penelitian yang dilakukan oleh Batviano *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian oleh Ariyani (2023) juga menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dan penelitian oleh Muftianti *et al.* (2020) menunjukkan bahwa pendampingan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kerja. Secara keseluruhan, ketiga komponen tersebut penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan kemampuan individu dan pemberian bimbingan serta pelatihan yang sesuai akan meningkatkan efektivitas kerja dalam berbagai situasi kerja. Dalam survei yang telah dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, terdapat beberapa fenomena terkait kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur. Misalnya, tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, serta waktu yang diberikan terlalu cepat. Peran pimpinan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Basori *et al.* (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Kompetensi karyawan tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek non-teknis seperti sikap, perilaku, dan kemampuan interpersonal. Susanti (2021) menekankan bahwa kompetensi memiliki peranan penting dalam meningkatkan standar kerja untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, terlebih pada perusahaan modern yang memerlukan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk menghadapi tantangan dinamis. Kompetensi karyawan yang baik berhubungan langsung dengan kemampuan mereka dalam merespons masalah dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan, serta dengan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat (Sholeh *et al.*, 2021).

2.2 Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Menurut Subroto (2018), pelatihan bertujuan untuk membantu individu meningkatkan keterampilan dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Alamsyah (2021) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir dan sistematis, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Pemberian pelatihan yang tepat dapat memperbaiki kualitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Muftianti *et al.*, 2020). Pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga dapat mencakup pelatihan untuk pengembangan pribadi dan manajerial. Dalam penelitian oleh Ariyani (2023), ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan.

2.3 Pendampingan Terstruktur

Pendampingan terstruktur merupakan suatu bentuk bimbingan yang dilakukan dengan cara sistematis untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensinya. Menurut Muftianti *et al.* (2020), pendampingan terstruktur dapat memberikan arahan yang jelas kepada peserta untuk memahami materi pelatihan dan meningkatkan kinerja mereka. Pendampingan ini dapat dilakukan oleh mentor atau senior yang memiliki pengalaman lebih untuk memberikan bimbingan secara langsung, sehingga karyawan dapat belajar dengan cara yang lebih terarah dan efektif. Yamin (2023) menyatakan bahwa pendampingan yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan memberikan dukungan langsung dalam penyelesaian tugas dan permasalahan yang dihadapi, serta mempercepat proses adaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru.

2.4 Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Agustian (2019) menyatakan bahwa efektivitas kerja berhubungan langsung dengan keberhasilan pelayanan dan kualitas hasil kerja yang memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, efektivitas kerja mencerminkan sejauh mana tugas-tugas pelayanan publik dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta dengan tingkat kualitas yang tinggi. Yamin (2023) juga menegaskan bahwa efektivitas kerja mencakup ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendampingan terstruktur memiliki peranan besar dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena karyawan yang terlatih dan memiliki bimbingan yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi kendala yang muncul di lapangan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai ASN, dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensu*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 75 pegawai ASN. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai dinas terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti dan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap 75 responden dengan empat variabel dan total 7 pertanyaan menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kompetensi karyawan (X1), pelatihan (X2), pendampingan terstruktur (X3), dan efektivitas kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan pada nilai *r*-hitung yang lebih besar daripada nilai *r*-tabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompetensi karyawan (X1), pelatihan (X2), pendampingan terstruktur (X3), dan efektivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	X1	.401	6
2	X2	.161	7
3	X3	.514	7
4	X4	.785	8

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan kriteria yang digunakan, yaitu nilai Cronbach's Alpha minimal sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur tidak memenuhi standar reliabilitas yang diharapkan, karena nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel tersebut berada di bawah 0,60. Sementara itu, variabel efektivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

NO	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
1	Kompetensi Karyawan	75	21.00	30.00	27.6933	1.55939
2	Pelatihan	75	28.00	35.00	32.2933	1.47752
3	Pendampingan Terstruktur	75	22.00	35.00	31.7600	2.22905
4	Efektivitas Kerja	75	18.00	40.00	37.0267	2.88038
5	Valid N (listwise)	75				.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel kompetensi karyawan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 30, dengan rata-rata 27,6933 dan standar deviasi 1,55939. Untuk variabel pelatihan (X2), nilai minimum yang tercatat adalah 28 dan nilai maksimum 35, dengan rata-rata 32,2933 dan standar deviasi 1,47752. Pada variabel pendampingan terstruktur (X3), nilai minimum adalah 22 dan nilai maksimum adalah 35, dengan rata-rata 31,7600 dan standar deviasi 2,22905. Sementara itu, variabel efektivitas kerja (Y) menunjukkan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 40, dengan rata-rata 37,0267 dan standar deviasi 2,88038. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa variabel efektivitas kerja memiliki rentang nilai yang lebih lebar dibandingkan dengan variabel lainnya, dengan rata-rata yang cenderung tinggi di seluruh variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

NO	Unstandardized Residual		
1	N	75	
2	Normal Parameters	Mean	.0000000
		Std.Deviation	2.04362846
3	Most Extreme Differences	Absolute	.124
		Positive	.082
		Negative	-.124
4	Test Statistic	.124	
5	Asymp. Sig.(2-tailed)	.06c	

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas data, terutama setelah banyak program statistik yang mendukung pengujian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah probabilitas: jika nilai probabilitas (p-value) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti data berdistribusi normal; jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji, nilai probabilitas yang diperoleh adalah 0,06, yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
(constant)	17.314	4.040		4.286	.000		
Kompetensi Karyawan	-.248	.114	-.269	-2.172	.033	.748	1.337
Pelatihan	-.136	.107	-.137	-1.278	.206	.951	1.051
Pendampingan Terstruktur	-.146	.079	-.221	-1.849	.069	.768	1.302

RESEARCH ARTICLE

Pengujian asumsi klasik mengenai multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan kriteria yang digunakan, yaitu jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10, maka terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji, nilai tolerance untuk variabel Kompetensi Karyawan (X1) adalah 0,748 dengan VIF 1,337, untuk variabel Pelatihan (X2) nilai tolerance 0,951 dengan VIF 1,051, dan untuk variabel Pendampingan Terstruktur (X3) nilai tolerance 0,768 dengan VIF 1,302. Karena semua nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
(constant)	17.314	4.040		4.286	.000		
Kompetensi Karyawan	-.248	.114	-.269	-2.172	.033	.748	1.337
Pelatihan	-.136	.107	-.137	-1.278	.206	.951	1.051
Pendampingan Terstruktur	-.146	.079	-.221	-1.849	.069	.768	1.302

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji ini termasuk salah satu dari uji asumsi klasik yang sering digunakan dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi Karyawan (X1) sebesar 0,033, untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,206, dan untuk variabel Pendampingan Terstruktur (X3) sebesar 0,069. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini, karena nilai signifikansi untuk variabel X2 dan X3 lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.705a	.497	.475	2.08636	2.148

Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi adalah $DU < DW < 4 - DU$. Diketahui $N = 120$ dan k (Variabel Independen) = 4. Nilai $DL = 1.5151$, nilai $DU = 1.7390$, dan nilai $4 - DU = 2.7390$. Kesimpulan: $1.7390 < DW < 2.7390$ ($DU < DW < 4 - DU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(constant)	6.668	4.751		1.403	.165
Kompetensi Karyawan	1.303	.127	.705	10.268	.000
Pelatihan	.669	.127	.343	5.255	.000
Pendampingan Terstruktur	.440	.059	.507	7.518	.000

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6.668, yang dapat diartikan bahwa jika variabel independen bernilai 0 (konstan), maka variabel dependen akan bernilai 6.668. Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar positif (+) 1.303, yang dapat diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar positif (+) 0.669, yang dapat diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel X3 sebesar positif (+) 0.440, yang dapat diartikan bahwa jika variabel X3 meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	436.808	3	145.603	58.360	.000b
Residual	177.139	71	2.495		
Total	613.947	74			

Diketahui nilai Sig. sebesar 0,000 (< 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(constant)	6.668	4.751		1.403	.165
Kompetansi Karyawan	1.303	.127	.705	10.268	.000
Pelatihan	.669	.127	.343	5.255	.000
Pendampingan Terstruktur	.440	.059	.507	7.518	.000

Jika nilai Sig. (p-value) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. tepat 0,05, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat menggunakan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Berdasarkan hasil uji t, nilai Sig. untuk variabel X1 sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Begitu pula dengan variabel X2 yang memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel X2 juga berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai Sig. untuk variabel X3 juga sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std.Error of the Estimate
1	.843a	.711	.699	1.580

Diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,699, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur) memberikan kontribusi sebesar 69,9% terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis, kompetensi karyawan (X1), pelatihan (X2), dan pendampingan terstruktur (X3) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Ketentuan dari uji validitas menyatakan bahwa jika R hitung $>$ R tabel (dengan R tabel sebesar 0,30), maka instrumen dinyatakan valid. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Goi *et al.* (2022) dan Bastian *et al.* (2024), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja. Selain itu, penelitian Porayow *et al.* (2023) dan Dyatmika & Cahyaningtyas (2022) juga mengonfirmasi bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Begitu pula dengan pendampingan terstruktur, yang sesuai dengan temuan dari Muftianti *et al.* (2020), yang menyatakan adanya pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori indikator kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, semuanya menunjukkan hasil yang baik. Komponen-komponen tersebut dilihat dari berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, peserta pelatihan, bimbingan, perlindungan, dan dukungan. Selain itu, hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa t hitung untuk X1 sebesar 10.268, X2 sebesar 5.255, dan X3 sebesar 7.518, yang semuanya lebih besar dari t tabel sebesar 4.403, dengan nilai signifikansi kurang dari

RESEARCH ARTICLE

0,05 (yaitu 0,000). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur terhadap efektivitas kerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan. Nilai koefisien regresi untuk X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing sebesar 1.303, 0.669, dan 0.440, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel independen akan diikuti dengan peningkatan pada efektivitas kerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, di mana setiap kenaikan pada variabel independen diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data dalam penelitian ini yang berjudul "Dampak Kompetensi Karyawan, Pelatihan, dan Pendampingan Terstruktur terhadap Efektivitas Kerja", yang telah didasarkan pada pertanyaan penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dan variabel pendampingan terstruktur berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, pelatihan, dan pendampingan terstruktur berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, pelatihan, dan pendampingan pada pegawai, maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

6. Referensi

- Alamsyah, R. (2022, January). Pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Sungai Lilin. In *MDP Student Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 81-87).
- Amanah, S. N., & Ariyani, N. D. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara TK II Sartika Asih Bandung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 3209-3219.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2). <https://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v1i2.3149>.
- Bastian, R. Y., Rangkuti, Z., & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1168-1181. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1063>.
- Batviano, M. Z., Tewal, B., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Kombos Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1247-1257. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50872>.
- Dyatmika, S. W., & Cahyaningtyas, K. A. Pengaruh Pelatihan Kerja, Material Handling dan Penerapan Keselamatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Gudang di Mitra10. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(03), 329-334.

RESEARCH ARTICLE

- Elina, M., Novalia, N., & Yamin, Y. (2023). Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(1), 53-66.
- Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 667-671. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16524>.
- Muftianti, A., Kelana, J. B., & Samsudin, A. (2020). Pendampingan terstruktur teknik layanan bimbingan konseling bagi guru sekolah dasar di kabupaten purwakarta dalam upaya mencapai tugas-tugas perkembangan anak usia SD. *Abdimas Siliwangi*, 3(1), 214-220.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842-849. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.401>.
- Porayow, P. A., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompetensi Guru, dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA/SMK Katolik di Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 358-369. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51807>.
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(1), 28-41.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>.
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Jakarta Utara. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109-115.