

Pengaruh *Professional Competence* dan *Training Intervention* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Yayasan Teratai Putih Global

Indra Sukmajati¹, Aprilia Puspasari²

Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Professional Competence, Training Intervention, Efektivitas Kerja

Keywords:

Professional Competence, Training Intervention, Work Effectiveness.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Yayasan Teratai Putih Global merupakan lembaga sosial di bidang pendidikan dan pengembangan masyarakat yang memerlukan pegawai dengan efektivitas kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Professional Competence* dan *Training Intervention* terhadap efektivitas kerja pegawai dengan metode kuantitatif melalui kuesioner pada 50 responden serta analisis SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan *Professional Competence* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 3,305$; sig. $0,002$), sementara *Training Intervention* lebih dominan ($t = 5,222$; sig. $< 0,001$). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan ($F = 127,654$; sig. $< 0,001$) dengan koefisien determinasi (R^2) $0,838$, yang berarti $83,8\%$ variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

The Teratai Putih Global Foundation is a social institution in the field of education and community development that requires employees with high work effectiveness. This study aims to analyze the influence of Professional Competence and Training

Intervention on employee work effectiveness using an quantitative method through questionnaires distributed to 50 respondents, with data analyzed using SPSS 27. The findings indicate that Professional Competence has a positive and significant effect on work effectiveness ($t = 3.305$; sig. 0.002), while Training Intervention demonstrates a stronger influence ($t = 5.222$; sig. < 0.001). Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 127.654$; sig. < 0.001), with a coefficient of determination (R^2) of 0.838 , meaning that 83.8% of the variation in work effectiveness can be explained by these two variables.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin cepat menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan. Menurut (Ilham, 2024) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kumpulan orang-orang yang terlibat dalam suatu instansi dan memiliki kontribusi penting dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai sebagai bagian dari SDM, tidak hanya berfungsi melaksanakan tugas teknis, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menentukan arah, strategi, dan pencapaian tujuan instansi. Tanpa SDM yang kompeten, profesional, dan adaptif, organisasi akan sulit berkembang serta mempertahankan daya saing. Salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah *professional competence*, yaitu kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Kompetensi ini meliputi kemampuan teknis, pemahaman etika profesi, adaptabilitas, serta inisiatif kerja. *Professional competence* bersifat dinamis, dapat dibentuk dan ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman kerja, maupun pelatihan yang relevan.

Upaya peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui *training intervention* atau pelatihan yang dirancang secara sistematis berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Menurut (Pratiwi & Hartono, 2021) Pelatihan merupakan sebuah proses untuk menambah pengetahuan, meningkatkan kompetensi, melatih keterampilan serta kemampuan karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Pelatihan yang baik tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga memberikan keterampilan praktis yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun, kenyataannya masih terdapat pelatihan yang cenderung bersifat formalitas, tidak didasari analisis kebutuhan, dan minim evaluasi hasil, sehingga tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja. Efektivitas kerja

*Corresponding Author

Email: indrasukmajati@gmail.com, aprilia.alp@bsi.ac.id

sendiri merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan mutu, efisiensi, dan ketepatan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, serta faktor eksternal seperti fasilitas dan lingkungan kerja, berperan penting dalam menentukan efektivitas ini.

Di Yayasan Teratai Putih Global, yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan, masih ditemukan permasalahan terkait efektivitas kerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan hasil kerja yang kurang konsisten, produktivitas rendah, inisiatif yang minim, serta kurang menguasai keterampilan teknis tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa *professional competence* dan pelatihan yang ada belum sepenuhnya optimal. Selain itu, beberapa pelatihan yang dilakukan belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karena kurang relevan dengan kebutuhan kerja dan tidak diikuti dengan tindak lanjut yang memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang mengkaji secara mendalam sejauh mana pengaruh *professional competence* dan *training intervention* terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif, menjadi dasar pertimbangan dalam perbaikan kebijakan pengembangan SDM, serta membantu Yayasan Teratai Putih Global merancang strategi peningkatan kualitas pegawai yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

1. *Professional Competence* (Kompetensi)

Dalam dunia kerja, individu perlu memiliki kompetensi, etika, dan sikap profesional untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Kesadaran akan kemampuan kerja menjadi aspek penting yang harus terus dikembangkan demi mendukung kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Huda, 2021) Profesional adalah suatu bidang pekerjaan yang pengerjaannya membutuhkan pendidikan profesi, pengetahuan, dan keterampilan tingkat tinggi dengan standar mutu. Sedangkan Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara mendalam (Sudjoko, 2020).

Professional Competence atau Kompetensi Profesional adalah sifat mendasar yang dimiliki seseorang yang mencerminkan pola berpikir atau bertindak dalam berbagai situasi dan bersifat jangka panjang, kompetensi juga mencakup perilaku inisiatif yang mencerminkan dorongan, ciri kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja tinggi di lingkungan kerja (Setyo Widodo & Yandi, 2022). *Professional Competence* adalah sesuatu yang mengacu pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sesuai dengan tuntutan profesinya.

Adapun menurut (Ika, 2023) indikator *Professional Competence* atau Kompetensi sebagai berikut: 1. Pengetahuan, 2. Motif, 3. Keterampilan, 4. Watak, 5. Konsep Diri

2. *Training Intervention* (Pelatihan)

Pelatihan berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia dengan membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai. Dirancang secara sistematis, pelatihan membantu pegawai menghadapi tantangan pekerjaan, memperbaiki kinerja, dan mencapai tujuan kerja secara efektif. Melalui *training intervention*, diharapkan terjadi peningkatan kualitas kerja, kepercayaan diri, dan kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan kompetensi serta keterampilan kepada para peserta pelatihan dengan sedemikian rupa sehingga para peserta bisa mendapatkan dan mengimplementasikan bekal pelatihan secara langsung saat melaksanakan pekerjaan (Ilma, 2023), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik (Masbullah et al., 2024). Dan *Training Intervention* merupakan bentuk pelatihan yang dirancang secara mandiri dan terstruktur dalam waktu singkat, yang bertujuan untuk membantu individu dalam mengembangkan kemampuan pengaturan diri (Demerouti, 2025). *Training Intervention* adalah proses terencana yang dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap kerja.

Adapun Indikator *Training Intervention* atau pelatihan menurut Sofyan dalam (Surbakti & Sihombing, 2022) sebagai berikut: 1. Isi Pelatihan, 2. Metode Pelatihan. 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur, 4. Lama Waktu Pelatihan, 5. Fasilitas Pelatihan.

3. Efektivitas Kerja

Dalam dunia kerja, efektivitas tidak hanya diukur dari kecepatan, tetapi juga ketepatan hasil dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang efektif mampu mengatur waktu, memanfaatkan sumber daya dengan baik, dan menjaga kualitas kerja yang konsisten sesuai standar yang berlaku.

Efektivitas Kerja adalah ketepatan dalam memilih dan memanfaatkan peralatan kerja, metode, serta sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja adalah gambaran dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya (Indi Ramadhani, Vivi Indah Bintari, 2021). Dan Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sikap positif terhadap tempatnya bekerja. Untuk mencapainya, pemimpin perlu menciptakan kondisi kerja yang membuat pegawai merasa puas dan semangat. Selain itu, efektivitas kerja juga memerlukan pemahaman teknik dan cara untuk mengukurnya secara tepat, karena pegawai tidak akan bekerja optimal hanya dengan instruksi dan keterampilan saja tanpa dukungan lingkungan yang memadai (Simbolon & Vicario, 2023). Dan Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai ketepatan dalam memilih dan memanfaatkan peralatan kerja, metode, serta sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dewi & Bursharmaidi, 2020)

Efektivitas Kerja adalah keberhasilan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja serta dengan target yang ditentukan. Efektivitas ini mencakup ketepatan dalam memilih dan memanfaatkan peralatan, metode, serta sumber daya kerja untuk menghasilkan keluaran yang sesuai dengan standar atau harapan yang telah ditentukan. Adapun indikator menurut (Dewi & Bursharmaidi, 2020) sebagai berikut: 1. Ketepatan Menggunakan Peralatan kerja, 2. Ketepatan metode kerja, 3. Ketepatan Sumber daya kerja, 4. Ketepatan Hasil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji pengaruh *Profesional Competence* dan *Training Intervention* terhadap efektivitas kerja pegawai di Yayasan Teratai Putih Global. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor pusat yayasan (tidak termasuk guru), dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, isi pelatihan, metode pelatihan, sikap instruktur, durasi pelatihan, fasilitas pelatihan, serta ketepatan penggunaan peralatan, metode, sumber daya, dan hasil kerja. Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden dan dilengkapi dengan dokumentasi sebagai data pendukung. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada 50 pegawai Yayasan Teratai Putih Global yang dipilih dengan teknik sampling tertentu. Kuesioner disusun berdasarkan indikator *Profesional Competence*, *Training Intervention*, dan Efektivitas Kerja, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, yang disajikan dalam bentuk tabel untuk memberikan gambaran umum profil responden dan mendukung analisis hasil penelitian.

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel I Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase
Laki-Laki	36	72%
Perempuan	14	28%
Total	50	100%

Sumber: hasil kuesioner penulis 2025

Berdasarkan Tabel I, dari total 50 responden, 36 orang (72%) berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang (28%) berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan dominasi responden laki-laki, yang kemungkinan disebabkan oleh komposisi pegawai di lingkungan penelitian yang memang lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel II Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Pegawai	Presentase
20-30 Tahun	7	14%
31-40 Tahun	18	36%
41-55 Tahun	18	36%

56 Tahun ke atas	7	14%
Total	50	100%

Sumber: hasil kuesioner penulis 2025

Berdasarkan Tabel II, responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–55 tahun dengan masing-masing 18 orang (36%) pada usia 31–40 tahun dan 41–55 tahun. Sementara itu, kelompok usia 20–30 tahun dan 56 tahun ke atas masing-masing berjumlah 7 orang (14%).

4. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel III Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Presentase
SLTA/SMK	10	20%
Diploma (D1,D2,D3)	2	4%
Sarjana (S1,S2,S3)	38	76%
Total	50	100%

Sumber: hasil kuesioner penulis 2025

Berdasarkan Tabel III mayoritas pegawai Yayasan Teratai Putih Global berpendidikan Sarjana (S1–S3) sebanyak 38 orang (76%). Sebanyak 10 orang (20%) berpendidikan SLTA/SMK, dan 2 orang (4%) berpendidikan Diploma (D1–D3). Data ini menunjukkan dominasi kualifikasi pendidikan Sarjana di yayasan tersebut.

5. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Tabel IV Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Presentase
< 1 Tahun	5	10%
1-5 Tahun	28	56%
6-10 Tahun	10	20%
>10 Tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber: hasil kuesioner penulis 2025

Mengacu pada Tabel IV, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan lama masa kerja. Sebanyak 5 responden (10%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 28 responden (58%) telah bekerja selama 1–5 tahun, 10 responden (20%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 7 responden (14%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok masa kerja 1–5 tahun.

Kualitas data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel V Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig	Ket.
Profesional Competence (X1)	X1.1	0,881	0,278	< 0,001	Valid
	X1.2	0,834	0,278	< 0,001	Valid
	X1.3	0,739	0,278	< 0,001	Valid
	X1.4	0,796	0,278	< 0,001	Valid
	X1.5	0,848	0,278	< 0,001	Valid
	X1.6	0,792	0,278	< 0,001	Valid
	X1.7	0,851	0,278	< 0,001	Valid
	X1.8	0,832	0,278	< 0,001	Valid
	X1.9	0,736	0,278	< 0,001	Valid
	X1.10	0,894	0,278	< 0,001	Valid
Training Intervention (X2)	X2.1	0,621	0,278	< 0,001	Valid
	X2.2	0,792	0,278	< 0,001	Valid
	X2.3	0,789	0,278	< 0,001	Valid
	X2.4	0,706	0,278	< 0,001	Valid

	X2.5	0,876	0,278	< 0,001	Valid
	X2.6	0,829	0,278	< 0,001	Valid
	X2.7	0,752	0,278	< 0,001	Valid
	X2.8	0,410	0,278	< 0,001	Valid
	X2.9	0,718	0,278	< 0,001	Valid
	X2.10	0,831	0,278	< 0,001	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0,680	0,278	< 0,001	Valid
	Y.2	0,690	0,278	< 0,001	Valid
	Y.3	0,801	0,278	< 0,001	Valid
	Y.4	0,763	0,278	< 0,001	Valid
	Y.5	0,676	0,278	< 0,001	Valid
	Y.6	0,776	0,278	< 0,001	Valid
	Y.7	0,692	0,278	< 0,001	Valid
	Y.8	0,688	0,278	< 0,001	Valid
	Y.9	0,552	0,278	< 0,001	Valid
	Y.10	0,750	0,278	< 0,001	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 27 oleh penulis 2025

Seluruh item pernyataan pada variabel *Profesional Competence* (X1), *Training Intervention* (X2), dan *Efektivitas Kerja* (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung setiap item yang lebih besar dibandingkan r-tabel (0,278) dan nilai signifikansi (Sig) yang lebih kecil dari 0,001. Dengan demikian, setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

- Untuk variabel *Profesional Competence* (X1), seluruh 10 item memiliki r-hitung antara 0,736 hingga 0,894, yang menunjukkan korelasi kuat antara item dengan skor total.
- Untuk variabel *Training Intervention* (X2), seluruh 10 item memiliki r-hitung antara 0,410 hingga 0,876. Meskipun terdapat satu item (X2.8) dengan r-hitung paling rendah (0,410), nilainya tetap melebihi r-tabel, sehingga tetap valid.
- Untuk variabel *Efektivitas Kerja* (Y), seluruh 10 item memiliki r-hitung antara 0,552 hingga 0,776, yang juga mengindikasikan hubungan yang cukup kuat dan signifikan.

Hasil ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian layak dipakai untuk pengumpulan data karena semua item memenuhi kriteria validitas secara statistik.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel VI Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Responden (n)	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
<i>Profesional Competence</i> (X1)	0,943	50	10	Reliabel
<i>Training Intervention</i> (X2)	0,901	50	10	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,889	50	10	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan SPSS 27 oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel VI, ketiga variabel penelitian *Profesional Competence* (X1), *Training Intervention* (X2), dan *Efektivitas Kerja* (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,943, 0,901, dan 0,889, seluruhnya di atas ambang batas 0,60. Hal ini menandakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan tergolong sangat reliabel, sehingga setiap indikator mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, stabil, dan dapat dipercaya dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

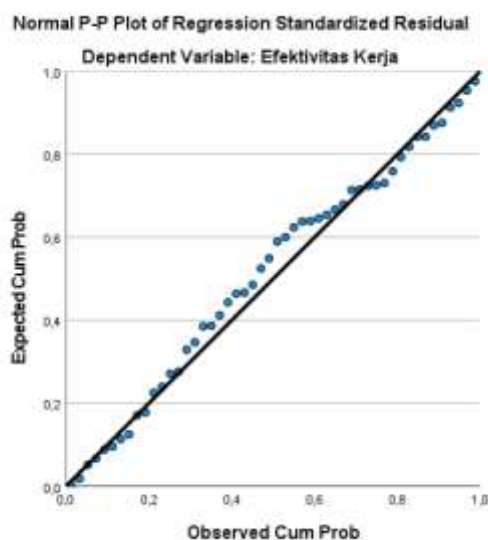
Uji Normalitas

Gambar VII Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63379830
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,045
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,370
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,357
		,382

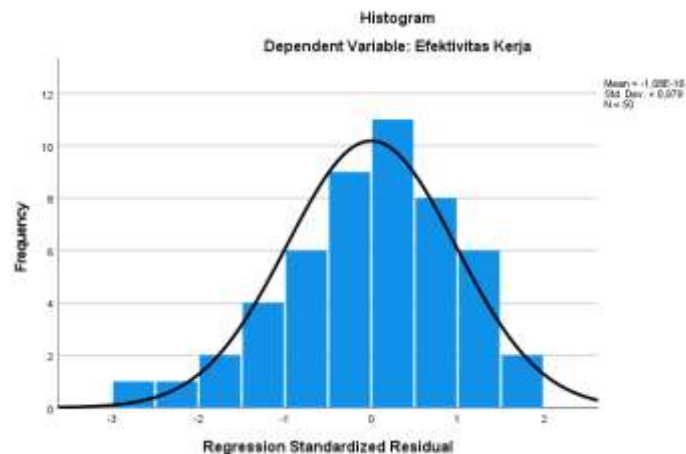
Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel VII menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan responden berjumlah 50 orang, nilai rata-rata residual sebesar 0, standar deviasi 2,63, serta nilai uji 0,091, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan data. Dengan demikian, variabel *Profesional Competence* (X1), *Training Intervention* (X2), dan Efektivitas Kerja (Y) memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Hal ini sejalan dengan uji plot di mana titik-titik pada P-P Plot mengikuti garis diagonal, menandakan distribusi data tidak menyimpang dari normalitas. Dengan demikian, variabel *Professional Competence* (X1), *Training Intervention* (X2), dan Efektivitas Kerja (Y) memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

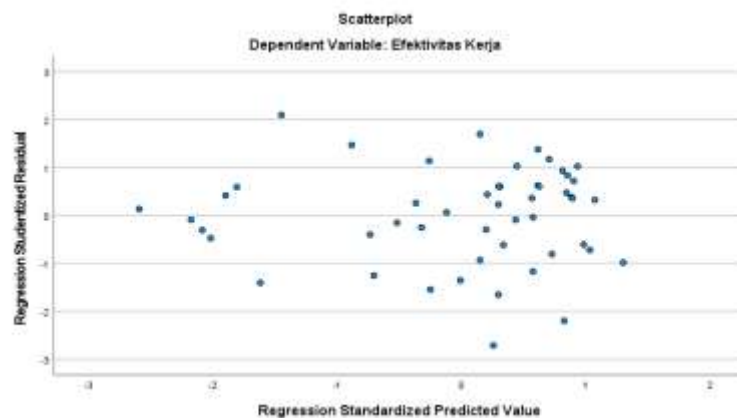
Titik-titik pada grafik P-P Plot sebagian besar berada di sekitar garis diagonal, yang merepresentasikan distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa residual tidak mengalami penyimpangan berarti dari asumsi normalitas. Dengan demikian, data residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas dan memperkuat validitas model yang digunakan dalam penelitian.



Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Histogram residual menunjukkan pola kurva lonceng dengan rata-rata mendekati nol ($1,08E-16$) dan standar deviasi 0,979, sehingga residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Berdasarkan scatterplot, titik-titik residual tersebar acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual stabil pada seluruh tingkat prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel VIII Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,908	2,092		2,824	,007		
	Professional Competence	,303	,092	,369	3,305	,002	,265	3,767
	Training Intervention	,550	,105	,583	5,222	<,001	,265	3,767

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel VIII, nilai Tolerance untuk variabel *Professional Competence* dan *Training Intervention* sebesar 0,265 ($>0,10$), sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 3,767 (<10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi bersifat stabil dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IX Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,908	2,092		2,824
	Profesional Competence	,303	,092	,369	3,305
	Training Intervention	,550	,105	,583	5,222

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 5,908 + 0,303 + 0,550 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Profesional Competence* dan *Training Intervention* berpengaruh positif serta signifikan terhadap Efektivitas Kerja. *Profesional Competence* memiliki koefisien 0,303 dengan signifikansi 0,002, sedangkan *Training Intervention* memiliki koefisien 0,550 dengan signifikansi <0,001, yang berarti keduanya berkontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja, dengan pengaruh *Training Intervention* lebih dominan. Nilai konstanta sebesar 5,908 dengan signifikansi 0,007 menunjukkan adanya tingkat efektivitas kerja dasar meskipun tanpa pengaruh kedua variabel. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai.

5. Uji T

Tabel X Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,908	2,092		2,824
	Profesional Competence	,303	,092	,369	3,305
	Training Intervention	,550	,105	,583	5,222

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *Profesional Competence* dan *Training Intervention*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk *Profesional Competence* sebesar 3,305 yang lebih besar dari 2,012 dengan signifikansi 0,002 < 0,05 Sementara itu, *Training Intervention* menunjukkan nilai t-hitung 5,222 > 2,012 dengan signifikansi < 0,001 < 0,05 Dengan demikian, secara parsial kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Yayasan Teratai Putih Global.

6. Uji F

Tabel XI Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1846,412	2	923,206	127,654
	Residual	339,908	47	7,232	
	Total	2186,320	49		

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Training Intervention, Profesional Competence

Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum pada Tabel XI, diperoleh nilai F-hitung sebesar 127,654 dengan signifikansi < 0,001. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel (3,192) dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu *Profesional Competence* dan *Training Intervention*, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas kerja. Oleh karena itu, kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini layak dimasukkan ke dalam model karena mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada efektivitas kerja pegawai.

7. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel XII Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.838	2,689

a. Predictors: (Constant), Training Intervention, Professional Competence

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: hasil pengelolaan SPSS 27 oleh penulis 2025

Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,838 mengindikasikan bahwa 83,8% variasi pada variabel dependen Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu *Profesional Competence* dan *Training Intervention*. Sementara itu, sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel efektivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan serangkaian pengolahan dan analisis data yang dilakukan terhadap 50 responden mengenai pengaruh *Profesional Competence* dan *Training Intervention* terhadap efektivitas kerja pegawai di Yayasan Teratai Putih Global dengan bantuan SPSS 27, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa *Profesional Competence* (X1) memiliki hubungan positif terhadap Efektivitas Kerja (Y), dengan nilai uji t sebesar 3,305 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,012 dan tingkat signifikansi 0,002. Koefisien regresi sebesar 0,303 menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapai. Kedua, variabel *Training Intervention* (X2) terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai t sebesar 5,222 yang melebihi t-tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai koefisien regresi sebesar 0,550 menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan, tepat sasaran, dan dilakukan secara berkala mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Ketiga, hasil uji F menghasilkan nilai sebesar 127,654 dengan signifikansi < 0,001, yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838, yang menunjukkan bahwa 83,8% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh *Profesional Competence* dan *Training Intervention*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- Demerouti, E. (2025). Time-Spatial Job Crafting and Other Self-Regulation Strategies in Hybrid Work: The Impact of a Self-Training Intervention. *Journal of Business and Psychology*, c. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10009-8>
- Dewi, S., & Bursharmaidi. (2020). *EFEKTIVITAS KERJA* (A. C. (ed.); 1st ed.). Samudra Biru.
- Huda. (2021). *Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap efektivitas kerja guru smk negeri di kota samarinda* (E. Taufiq (ed.); 1st ed.). Absolute Media.
- Ika, W. (2023). *Kompetensi Karyawan* (S. S. A. Drs. (ed.); 1st ed.). CV. Edupedia Publisher.
- Ilham. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. K. Dr. Ir. Mohammad Givi Efgivia (ed.)). Widina Media Utama.
- Ilma, R. Z. (2023). *Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat)*. 6681(7), 815–821.
- Indi Ramadhani, Vivi Indah Bintari, Q. S. A. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pengelola Jurnal Di Tasikmalaya. *Management Review*, 6(1), 1–709. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview%0Afile:///C:/Users/Asus/Downloads/7219-32824-1-PB.pdf>
- Masbullah, M., Salmi Yuniar Bahri, & Moh. Juhad. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 242–255. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3548>

- Pratiwi, R. W., & Hartono, B. (2021). Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 103. <https://doi.org/10.25273/capital.v4i2.8740>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simbolon, S., & Vicario, V. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 56–77. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/28>
- Sudjoko, S. (2020). Kompetensi Profesional bagi Seorang Guru dalam Manajemen Kelas. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i1.202>
- Surbakti, R. P. br, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 22, 25–39. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi