

**PENGARUH PELATIHAN DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PEKALONGAN**

Istianah

Magister Manajemen Universitas Pekalongan

istianah@pln.co.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian kerja karyawan mereka. Pelatihan, atau dalam konteks PT PLN (Persero), yang dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan, merupakan salah satu proses penting dalam mengembangkan kompetensi individu. Selain pelatihan, PT PLN (Persero) juga melakukan Sertifikasi Karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sertifikasi diperlukan agar karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di bidangnya masing-masing. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen, yaitu pelatihan dan sertifikasi. Dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan. Sampel yang dipilih adalah 84 responden dengan menggunakan teknik sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji keseragaman model, uji koefisien determinasi (uji F), dan pengujian hipotesis (uji t). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pelatihan dan sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the most important resources in an organization. As science and knowledge becomes increasingly advanced, companies are required to be able to make their employees more skilled and skilled at work. Training or within the scope of PT PLN (Persero) what is usually called Education and Training is one of the processes in order to develop individual competence. Apart from training, to meet organizational needs within PT PLN (Persero) Employee Certification is also carried out. Certification is needed so that employees are able to carry out work in accordance with quality standards according to their field. In this research, there are independent variables, namely training and certification. And the dependent variable is employee performance. The population in the study were all employees of PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan. The selected sample was 84 respondents using census techniques. The analysis used includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, model uniformity test, coefficient of determination (F test) and hypothesis test (t test). Based on the results of hypothesis testing, it is known that training and competency certification have a significant positive effect on the performance of PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan employees

Keywords: Competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam mencapai keberhasilan. Walaupun sempurna aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai, sebab manusia merupakan unsur penggerak utamanya. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan

terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Kaswan, (2017) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan organisasi tersebut sudah memiliki pegawai atau pegawai yang sudah siap untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja dan merupakan asset perusahaan yang sangat besar (Febriyanto & Triana, 2015). Menurut Simanjuntak, (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Menurut Mangkunegara, (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemudian (Mariam, 2009) menjelaskan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan pegawai yaitu pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap kondisi dan kondisi fisik pegawai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan peningkatan kemampuan karyawan. Berdasarkan teori tersebut bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan pemberian pelatihan.

Selain dilakukan pelatihan, seorang pegawai perlu meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan standar kemampuan di bidangnya. Sertifikat kompetensi adalah **suatu dokumen yang berlandaskan hukum atas legitimasi pencapaian kemampuan seseorang dalam bidang tertentu**. Sertifikat kompetensi juga merupakan tolok ukur kemampuan setiap individu yang telah mengikuti pelatihan dan diakui oleh Lembaga Sertifikasi resmi. Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi, seseorang harus mengikuti pelatihan dan uji kompetensi yang umumnya diadakan dan dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Kegiatan pelatihan tersebut biasanya dikenal dengan sertifikasi kompetensi.

Standar kompetensi adalah suatu pernyataan tentang kinerja yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seorang karyawan sehingga layak disebut kompeten (Kartika & Sugiarto, 2016). Kompetensi dinyatakan sebagai perangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat mutlak dianggap mampu di perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam (Runtu et al., 2015) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas) (Runtu et al., 2015). Pendapat lain menyatakan, Kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold Competencies*) adalah karakteristik utama,

yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi differentiating adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain (Nirmala et al., 2015). Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

Kemudian dengan meningkatnya kemampuan maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari data yang diperoleh, nilai kinerja organisasi (NKO) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekalongan mengalami penurunan sebesar 0,7 persen dari semester II 2022 ke semester I tahun 2023.

Bedasarkan nilai kinerja tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Putri et al., (2022) menyatakan bahwa Kinerja merupakan seberapa jauh karyawan melaksanakan serta mewujudkan pekerjaan yang telah dijelaskan hingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi karyawan. Nugroho & Paradifa, (2020) mengemukakan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penerapan program pelatihan karyawan dan adanya kompetensi karyawan, maka akan berpengaruh kepada tingginya kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat ditingkatkan salah satunya dengan mengadakan berbagai pelatihan yang dapat mengasah kompetensi yang dimiliki karyawan. Pelatihan merupakan fasilitas yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan guna memajukan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Putri et al., (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, dimana manajer berinteraksi dengan karyawan, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja karyawan. Pelatihan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, Yunidasari et al., (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sistem pelatihan yang terencana dan terprogram dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pelatihan mempunyai peran penting untuk meningkatkan performa karyawan dan mengembangkan kompetensi karyawan yang dapat memajukan suatu perusahaan. Menurut Rivai & Sagala, (2016) terdapat beberapa indikator pelatihan karyawan antara lain : 1) Kualitas Materi Pelatihan, 2) Kualitas Metode Pelatihan, 3) Kualitas Instruktur Pelatihan, 4) Kualitas Sarana dan 5) Fasilitas Pelatihan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Riani, 2011). (Mariam, 2009) menyebutkan tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan; (2) Kuantitas, jumlah

yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain; (4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya, dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang tiap individu. Indikator karyawan kompeten adalah adanya sertifikasi. Putri et al., (2022). mengungkapkan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Nugroho & Paradifa, 2020) mengutarakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kompetensi berguna dalam mencapai kinerja unggul dan menjadikan perusahaan mampu untuk berdaya saing tinggi dengan memiliki kompetensi yang mumpuni karena kompetensi merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan yang berjumlah 84 orang, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi penelitian dijadikan sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2016) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sugiyono, 2016)

Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016) Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual. Penilaian atas responden menggunakan skala Likert

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari 1). Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), 3). Uji Kesesuaian Model, 4). Persamaan regresi linier Berganda, 5). Pengujian Hipotesis (Uji t) dan 6). Koefisien Determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini hanya dilakukan pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kompetensi tidak dilakukan uji validitas karena variabel ini merupakan variabel dummy. Ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,6795	0,2146	Valid
2	X1_2	0,7205	0,2146	Valid
3	X1_3	0,6448	0,2146	Valid
4	X1_4	0,5684	0,2146	Valid
5	X1_5	0,5396	0,2146	Valid
6	X2_1	0,7659	0,2146	Valid
7	X2_2	0,6205	0,2146	Valid
8	X2_3	0,6347	0,2146	Valid
9	X2_4	0,6548	0,2146	Valid
10	X2_5	0,3596	0,2146	Valid
11	Y1	0,5624	0,2146	Valid
12	Y2	0,5344	0,2146	Valid
13	Y3	0,5845	0,2146	Valid
14	Y4	0,6058	0,2146	Valid
15	Y5	0,6357	0,2146	Valid
16	Y6	0,7602	0,2146	Valid
17	Y7	0,7856	0,2146	Valid

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Ringkasan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0.622	Reliabel
2	Kompetensi	0.677	Reliabel
3	Kinerja	0.761	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	,05066036
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,810
Asymp. Sig. (2-tailed)		,527

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Tabel 3 data dalam penelitian berdistribusi normal karena nilai signifikansi uji kolmogorov smirnov lebih dari 0.05

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	,932	1,074
Kompetensi	,932	1,074

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas karena nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih dari 0.10 dan nilai VIF nya kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,054	,036		1,502	,137
1 Pelatihan	-,018	,046	-,045	-,395	,694
Kompetensi	,002	,007	,029	,251	,802

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa data penelitian tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas karena nilai signifikansi uji glejser seluruh variabel bebas lebih dari 0.05

Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan model dapat dilihat pada hasil uji F. Jika nilai uji F < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi syarat kecocokan model. Hasil uji kecocokan model dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Kecocokan Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,159	2	,080	30,322	,000 ^b
	Residual	,213	81	,003		
	Total	,372	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat kecocokan model karena nilai signifikansi uji F kurang dari 0.05 (0.000<0.05)

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,542	,062		8,788	,000
	Pelatihan	,255	,079	,283	3,252	,002
	Kompetensi	,072	,012	,520	5,979	,000

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0.542 + 0.255X_1 + 0.072X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1), dan Kompetensi (X_2) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel bebas mengalami peningkatan maka akan menyebabkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS (Uji t)

Hasil Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi variabel Pelatihan < 0.05 (0.002< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kompetensi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi variabel Kompetensi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,414	,05128

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.428 atau 42.8%, sedangkan 57.2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian Hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel pelatihan yang nilainya kurang dari 0.05 (0.002 < 0.05).

Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi menurut (Sutrisno, 2017). Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dikarenakan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan maupun kinerja karyawan secara teknis dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melakukan pekerjaannya sehingga para karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hertomo, dan Luturlean, (2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian Hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Kompetensi yang nilainya kurang dari 0.05 (0.000 < 0.05).

Sertifikasi merupakan proses uji kompetensi bagi seorang yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. (Mulyasa., 2007). Sertifikasi adalah proses pemberian Sertifikat untuk seseorang atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan seseorang sebagai tenaga profesional (Yamin, 2009). Jadi Sertifikasi juga berarti proses pemberian sertifikat kepada

seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, (Yamin, 2009). Adanya pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja dikarenakan Apabila seseorang dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan atau bahkan mempunyai kompetensi lebih dari standar maka profesionalisme dapat dikatakan baik dan pantas menyandang sebutan seorang profesional. Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan. Oleh karena itu untuk mencapai kualitas kinerja yang baik pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dan tersertifikasi jabatan sesuai dengan profesi (Mulyasa., 2007)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan sertifikasi kompetensi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Yogyakarta : Media Tama.
- Hertomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, B*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan sebagai Variabel Intervening (studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)). *Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Nirmala, A. F., Bambang, H., & Maulana, Y. M. (2015). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Pada Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur. *Jsika*, 4(2), 1–8.
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>

- Riani, Asri (2011)*. Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016)*. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1–13.
- Sugiyono (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung, Alfabeta
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Yamin, M. (2009). *Taktik Mengembangkan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yunidasari, R., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sapayona Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 1–15. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i2.371>