Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 38105-38119

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.Pelindo Regional 1 Belawan

Iventura Fitra Uli Tamba[1] Victor[2] Raudhatun salwa[3]
Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi
Email:iventtamba@yahoo.com,[1]victorawen10@gmail.com[2],Salwasalwa041022@gmail.com [3]

Published: July , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel sebanyak 64 responden dari populasi 173 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 2,889 > ttabel = 1,671). Kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 4,411 > ttabel = 1,671). Secara simultan, pelatihan pengembangan SDM dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung = 76,015 > Ftabel = 3,15) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,2%. Hasil Moderated Regression Analysis menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh pelatihan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, namun memperlemah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui program pelatihan yang efektif, penguatan kompetensi, dan pengelolaan motivasi kerja yang tepat.

Kata Kunci: Pelatihan Pengembangan SDM, Kompetensi Kerja, Kinerja karyawan , Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Human Resource Development Training and Work Competence on Employee Performance with Work Motivation as a moderating variable at PT. Pelindo Regional 1 Belawan. This research employed a causal associative quantitative approach with a sample of 64 respondents selected from a population of 173 employees using the Slovin formula and Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and Moderated Regression Analysis (MRA). The results revealed that Human Resource Development Training had a positive and significant effect on Employee Performance (tcount = 2.889 > ttable = 1.671). Work Competence also had a positive and significant effect on Employee Performance (tcount = 4.411 > ttable = 1.671). Simultaneously, both variables significantly affected Employee Performance (Fcount = 76.015 > Ftable = 3.15) with a coefficient of determination of 79.2%. Furthermore, the MRA results demonstrated that Work Motivation strengthened the effect of Human Resource Development Training on Employee Performance, while weakening the effect of Work Competence on Employee Performance. These findings indicate that employee performance can be improved through effective training programs, competency enhancement, and appropriate management of work motivation.

Keywords: Human Resource Development Training, Work Competence, Employee Performance, Work Motivation.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan sarana pendukung lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola

sumber daya manusia secara efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berdaya saing tinggi. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat produktivitas dan efektivitas perusahaan dalam menjalankan operasionalnya.

PT. Pelindo Regional 1 Belawan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan yang memiliki peranan strategis dalam mendukung kegiatan logistik dan perdagangan nasional. Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan publik dan logistik, PT. Pelindo Regional 1 Belawan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu bekerja secara profesional untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Tingginya aktivitas pelayanan kepelabuhanan menuntut setiap karyawan memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sebagian pekerjaan masih memerlukan perbaikan atau revisi sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Selain itu, masih terdapat karyawan yang menunjukkan ketergantungan terhadap instruksi atasan dalam menyelesaikan permasalahan teknis yang muncul selama proses kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan merupakan program strategis yang dirancang perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Pelatihan yang diberikan secara tepat sasaran dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan kemampuan teknis, serta memperbaiki kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Menurut (Septifana Rosiani et al., 2023), pelatihan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif. Selain itu, (Ezzah Nahrisah et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Selain pelatihan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi kerja merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, akurat, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Kompetensi yang baik juga memungkinkan karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih mandiri dan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh(Kadek Ayu et.al.,2024), menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan akan berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kompetensi kerja menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Di samping pelatihan dan kompetensi kerja, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, kreativitas, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya,

rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel moderasi yang diduga mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mudah mengimplementasikan hasil pelatihan serta memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **pengaruh pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan menjadi salah satu investasi perusahaan dalam mengembangkan kualitas tenaga kerja. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan dalam memahami perkembangan teknologi, prosedur kerja terbaru, serta berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Septifana Rosiani et al., 2023), pelatihan pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu, (Ezzah Nahrisah et al., 2024) menyatakan bahwa pelatihan yang terencana dengan baik mampu meningkatkan kemampuan kerja, motivasi, dan kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga sebagai media pengembangan potensi karyawan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kompetensi kerja menjadi kebutuhan utama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga mampu

menerapkan kemampuan tersebut dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, serta beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut (Baharuddin & Musa, 2022), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berhubungan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga meliputi aspek perilaku dan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, (Afrianti et al., 2024)menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, mampu bekerja secara mandiri, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi indikator keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya sekaligus mencerminkan tingkat efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut (Widodo et.al, 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.Sementara itu, (Rosvita et.al, 2025)Rosvita et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, termasuk pelatihan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi kerja, dan motivasi kerja. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, kompetensi yang tinggi akan membantu penyelesaian pekerjaan secara efektif, sedangkan motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan ketiga faktor tersebut diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pengertian Motivasi Kerja

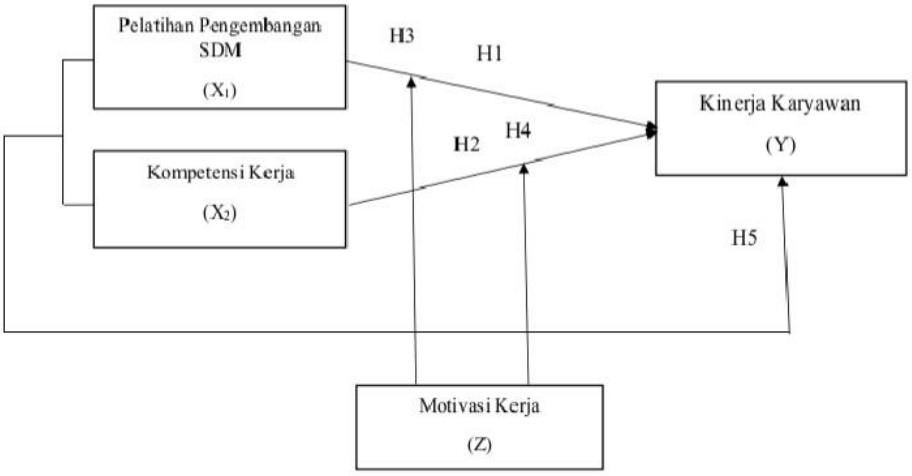
Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi menjadi faktor penting yang dapat menentukan tingkat semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Ahmad Fauzi., 2024), motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang diinginkan. (Lianasari & Ahmadi, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi antara sikap dan nilai yang memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara maksimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, serta berusaha menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi yang diperkirakan mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu memengaruhi perilaku kerja, meningkatkan semangat dan komitmen dalam bekerja, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal sesuai tujuan organisasi

Kerangka Konseptual

Dengan mempertimbangkan teori dan ulasan literatur yang telah dibahas pada bab yang sebelumnya, kerangka konseptual untuk penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1:Pelatihan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pelatihan Pengembangan SDM dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh pelatihan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

H5**:** Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Pelindo Regional 1 Belawan yang berlokasi di Jalan Kapten R. Sulian No. 1 Belawan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 173 karyawan PT. Pelindo Regional 1 Belawan. Sampel penelitian sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling karena populasi terdiri atas beberapa strata status kepegawaian yang berbeda.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta wawancara dengan pihak perusahaan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengujian variabel moderasi dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk mengetahui kemampuan Motivasi Kerja dalam memperkuat atau

memperlemah pengaruh Pelatihan Pengembangan SDM dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

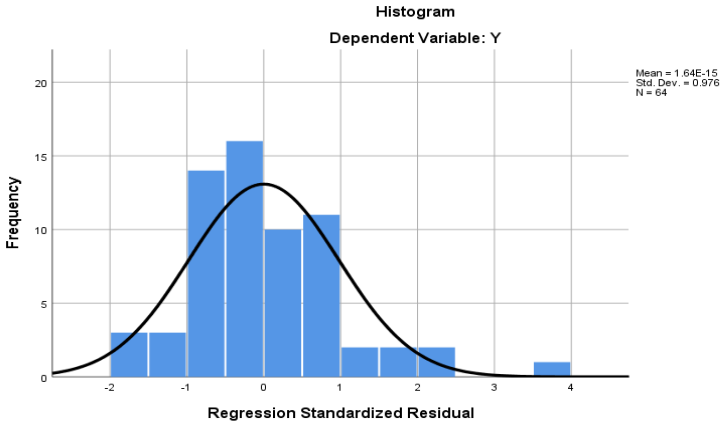
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis statistik. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Suatu model regresi dikatakan baik apabila data residual berdistribusi normal serta terbebas dari gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.(Meileny et.al., 2024)

Uji Normalitas

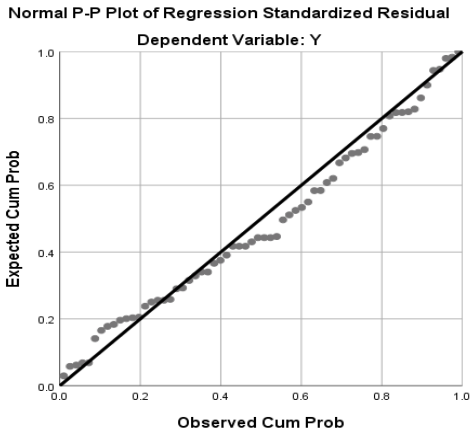
Dibawah ini adalah gambar grafik histogram yang akan diuji yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian 2026 (Data Diolah)

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil tampilan grafik histogram menunjukkan bahwa pola sebaran data membentuk gundukan yang simetris di bagian tengah dan menyerupai bentuk lonceng (*bell-shaped*). Selain itu, garis kurva hitam melengkung tampak menaungi serta mengikuti bentuk balok-balok histogram secara proporsional. Pola visual yang demikian membuktikan bahwa data residual di dalam model regresi ini telah memenuhi uji asumsi klasik resmi dinyatakan berdistribusi secara normal



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil output grafik *Normal P-P Plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data residual menyebar di sekitar garis diagonal lurus. Arah sebaran titik-titik tersebut juga tampak jelas merapat dan mengikuti arah garis diagonal yang membentang dari ujung kiri bawah hingga kanan atas.

Melalui pembuktian visual pada grafik *Normal P-P Plot* ini, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik normalitas dan dinyatakan berdistribusi secara normal.

Analisis statistik dilakukan untuk memperkuat pengujian melalui Kolmogorov-Smirnov (K-S) guna mengukur tingkat akurasi distribusi data secara objektif. Keputu san pengujian dilakukan perbandingan dengan ketentuan tingkat singnifikan > 0,10, maka data residual di nyatakan terdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan. (Maharani et al., 2021).

1. Jika nilai sig. > 0,05: Maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai sig. < 0,05: Maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 1. One-Simple Kolomogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81783226
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.066
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah Dari Hasil Penelitian 2026

Tab

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil output uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (> 0,05), maka data residual dinyatakan berdistribusi secara normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,102 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,098 pada jumlah responden (N) sebanyak 64 orang. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,098 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (X). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilak tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF)Tabel 3. di bawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.525	3.247		1.394	.168		
	X1	.448	.094	.415	4.746	.000	.659	1.517
	X2	.678	.114	.518	5.919	.000	.659	1.517

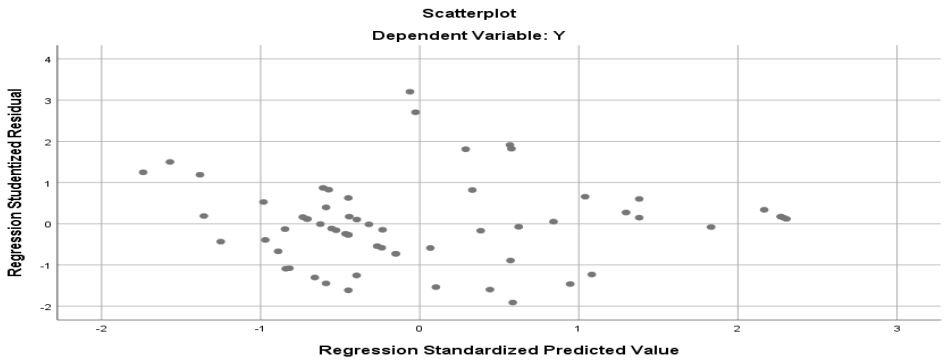
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil yang terdapat pada Tabel 3. Berdasarkan data yang tertera pada Tabel Coefficients diperoleh hasil pengujian di mana variabel X1 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,659 0,659 > 0,10 dan *VIF* sebesar 1,517 1,517 < 10,00, serta variabel X2 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,659 0,659 > 0,10 dan *VIF* sebesar 1,517 1,517 < 10,00. Oleh karena seluruh variabel yang tercantum pada Tabel Coefficients memenuhi kriteria yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini pada Dependent Variable: Y dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang memenuhi syarat adalah model yang tidak menunjukan pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika titik – titik pada grafik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola sistematis seperti penyempitan atau pelebaran, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas seperti pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui media grafik *Scatterplot*. Terlihat bahwa penyebaran titik-titik data residual berlangsung secara acak, meluas, serta tersebar bebas tanpa mengindikasikan adanya pola geometris tertentu yang teratur seperti bentuk gelombang, penyempitan, ataupun pelebaran. Di samping itu, titik-titik hitam tersebut menyebar secara proporsionaaik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sesuai dengan kaidah pengujian asumsi klasik, tidak adanya pola khusus serta sebaran data yang acak ini membuktikan bahwa model regresi **t**erbebas dari indikasi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai sangat valid dan layak diaplikasikan untuk pengujian tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, didapatkan nilai koefisien regresi yang ditunjukkan dalam Tabel 5. berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.525	3.247		1.394	.168		
	X1	.448	.094	.415	4.746	.000	.659	1.517
	X2	.678	.114	.518	5.919	.000	.659	1.517

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Sesuai dengan analisis data yang ditunjukkan di Tabel 3. diperoleh rumus regresi linier berganda seperti di bawah ini:

Y = 4.525 + 0.448 + 0.678 = e

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 4.525 artinya, jika variabel X1 dan X2 bernilai konstan atau sama dengan 0, maka nilai varianel dependen Y adalah sebesar 4.525.
2. Koefisien Regresi variabel X1 sebesar 0.448 nilai yang bernilai posistif ini menunjukan adanya hubungan searah. Artinya, setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabe dependen Y sebesar 0.448 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien Regresi Variabel Kerja X2 sebesar 0.678 nilai posistif ini menunjukan adanya hubungan yang searah. Artinya, setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel dependen Y sebesar 0.678 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *moderated regression Analysis* (MRA) dengan bantuan perangkat SPSS sebagai alat perhitungan analisis data. Analisis regresi moderasi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda yang mengandung unsur interaksi atau perkalian dua tau lebih variabel independen dalam persamaannya (Mahendra et.al., 2021). Berdasarkan hasil analisis MRA pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien regresi dan signifikansi yang menunjukkan peran Dukungan Perusahaan (Z) dalam memoderasi pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Moderasi

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.892	26.146		-.072	.943		
X1	-1.028	.725	-.953	-1.419	.161	.007	134.380
X2	1.884	.828	1.440	2.274	.027	.008	119.509
Z	.537	.678	.542	.792	.432	.007	139.832
X1_Z	.036	.020	2.267	1.800	.077	.002	472.862
X2_Z	-.039	.022	-2.267	-1.775	.081	.002	486.186

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.x hasil output *Model Summary* di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,792. Angka tersebut menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan Y mampu dijelaskan oleh variabel Pelatihan Pengembangan SDM X1, Kompetensi Kerja X2, dan Motivasi Kerja Z dengan total kontribusi pengaruh mencapai 79,2%. Sementara itu, sisa kelebihannya yaitu sebesar 20,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel lain di luar model regresi yang tidak dimasukkan dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji Parsial (uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan pengembangan SDM (X1) dan kompetensi kerja (X2), terhadap variabel dependen kinerja

karyawan (Y). Menurut Gusti Pratiwi (2021), uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Ho : β1, β2 = 0, artinya pelatihan pengembangan SDM (X1) dan kompetensi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H1 : β1, β2 ≠0„ artinya pelatihan pengembangan SDM (X1) dan kompetensi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.525	3.247		1.394	.168		
	X1	.448	.094	.415	4.746	.000	.659	1.517
	X2	.678	.114	.518	5.919	.000	.659	1.517

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5. di atas, Uji Coefficients, persamaan tersebut dapat diuraikan secara parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y: Variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.746 nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} 4.746 > 1.999 dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05). dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 berpengaruh posistif dan signifikan terhadap variabel Y
b. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y
Variabel X2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.919. nilai tersebit lebih besar dari t_{tabel} (5.919 > 1.999) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05(0.000 > 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 berpengaruh Positif dan signifikansi terhadap variabel Y.

Uji Simultan (uji-F)

Uji f adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama–sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Gusti Pratiwi, 2021.). Adapun ketentuan–ketentuan analisis didasarkan pada nilai perbandingan signifikan 0.10 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikan F < 0.10, maka H0 diterima, yang diartikan bahwa model persamaan yang diteliti tidak layak digunakan (variabel indepnden secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap dependen).
2. Jika nilai Signifikan F>0.10, maka H0 diterima, yang diartikan ahwa model persamaan yang diteliti tidak layak digunakan (variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen).

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691.633	2	345.817	68.533	.000[b]
	Residual	307.804	61	5.046		
	Total	999.438	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pengelolaan di spss pada tabel 4.13 diperoleh hasil pengujian dimana nilai Fhitung sebesar 68,533 68,533 dan nilai sognifikansi sebesar 0.000 0,000 < 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian pada tabel ANOVA memnuhi kriteria yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara silmultan bersama–sama berpengaruh posistif dan signifikan terhadap dependen variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berkisar antara 0 Sampai 1 ($0 \leq R^2 \geq 1$). Jika nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan pengembangan SDM (X_1), dan kompetensi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.seperti pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832[a]	.692	.682	2.246

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil output *Model Summary* di atas, diperoleh hasil pengujian dimana nilai R Square sebesar 0,692. Hal ini menunjukan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap *Dependen Vriabel*: Y adalah sebesar 69,2% (0,692 x 100%) sedangkan sisanya sebesar 30,8% (100% - 69,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model peneltian.

Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang telah dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t, diperoleh indikator nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Pengembangan SDM (X1) sebesar 4,746. Angka tersebut secara nyata melampaui batas nilai t_{tabel} yaitu 4,746 > 1,999 dengan perolehan nilai signifikansi yang menyentuh angka 0,000 0,000 < 0,05. Di samping itu, koefisien regresi yang berwujud nilai positif sebesar 0,448 menegaskan bahwa tiap-tiap penambahan satu satuan pada variabel Pelatihan Pengembangan SDM (X1) bakal mendorong peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,448. Output empiris ini menjadi bukti autentik bahwa pengkondisian agenda pelatihan yang terstruktur di PT. Pelindo Regional 1 Belawan memicu eskalasi produktivitas kerja pegawai secara langsung.Secara empiris, implementasi program edukasi di PT. Pelindo Regional 1 Belawan bertindak sebagai stimulasi eksternal yang sukses memperluas pola pikir dan menajamkan keahlian teknis operasional para staf. Melalui penetapan target pelatihan yang transparan serta penyelarasan materi edukasi dengan dinamika industri logistik maritim.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian secara parsial menggunakan Uji t pada variabel Kompetensi Kerja X2 menghasilkan angka t_{hitung} sebesar 5,919 5,919 > 1,999 dengan indeks signifikansi sebesar 0,000 0,000 < 0,05. Perolehan koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,678 merepresentasikan bahwa setiap peningkatan variabel Kompetensi Kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,678. Hasil ini memberikan bukti sah bahwa karyawan dengan kualifikasi kompetensi yang matang

(wawasan, keterampilan, dan sikap) terbukti mampu menuntaskan beban tugas kepelabuhanan secara mandiri dan presisi di bawah tekanan lapangan.

Karakteristik operasional wilayah pelabuhan yang sarat akan risiko tinggi menuntut setiap lini pegawai untuk mampu bertindak secara presisi, terstruktur, serta memiliki ketahanan emosional yang kuat di bawah tekanan situasi lapangan. Karyawan dengan kualifikasi kompetensi yang matang terbukti dapat menuntaskan beban tugas sesuai standar volume yang ditetapkan instansi secara mandiri.

3. Pengaruh Pelatihan SDM dan Kompetensi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui hasil pengujian signifikansi secara kolektif (Uji F), didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 68,533 68,533 > 3,150 disertai tingkat signifikansi sebesar 0,000 0,000 < 0,05. Hasil analisis ini mengesahkan bahwa variabel Pelatihan Pengembangan SDM (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan. Perolehan nilai *R Square* sebesar 0,692 mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisa persentase sebesar 30,8% disumbang oleh variabel lain di luar model regresi ini. Model ini juga aman karena uji multikolinieritas menghasilkan nilai *Tolerance* 0,659 0,659 > 0,10 dan VIF 1,517 1,517 < 10,00 (bebas multikolinieritas).

4. Peran motovasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Pelatihan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi (MRA), variabel interaksi Pelatihan Pengembangan SDM dengan Motivasi Kerja (X1 _ Z) menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam menjembatani hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kehadiran Motivasi Kerja (Z) bertindak sebagai *variabel moderasi* yang memperkuat hubungan tersebut. Hal ini mengandung makna empiris bahwa dorongan psikologis, pemberian insentif yang layak, serta lingkungan kerja yang kondusif di PT. Pelindo Regional 1 Belawan akan melipatgandakan efektivitas dari program pelatihan yang telah ditempuh oleh pegawai, sehingga output kinerja yang dihasilkan menjadi jauh lebih optimal.

Tanda positif pada nilai interaksi tersebut mengandung makna empiris bahwa dorongan psikologis dalam bentuk pemberian insentif (*reward*) atas capaian target, pemenuhan kebutuhan finansial melalui gaji yang layak, serta terciptanya iklim kerja sosial yang kondusif akan melipatgandakan efektivitas dari program pelatihan yang telah ditempuh oleh pegawai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias untuk mengimplementasikan teori serta keahlian praktis yang mereka peroleh dari pelatihan ke dalam tanggung jawab harian, bahkan tanpa memerlukan pengawasan ketat dari pihak manajemen. memperkokoh hubungan antara program pengembangan dengan capaian performa kerja.

5. Peran Motivasi kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian interaksi moderasi MRA untuk variabel X2 dan Z yang terdokumentasi pada Tabel 4.14 menunjukkan perolehan nilai koefisien sebesar -0.039 dengan indeks signifikansi sebesar 0,081. Bersandar pada kriteria evaluasi dengan batas toleransi signifikansi 0,10 (0,081 < 0,10), maka diputuskan bahwa Motivasi Kerja (Z) secara signifikan mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Demikian, arah negatif pada koefisien regresi interaksi tersebut (-0,039) mengindikasikan adanya efek pelemahan (*homologous moderation*). Secara kontekstual di PT. Pelindo Regional 1 Belawan, dinamika ini memberikan gambaran bahwa bagi kelompok pegawai yang telah berada pada level kompetensi profesional yang sangat tinggi (memiliki pengetahuan mendalam, keahlian teknis matang, dan inisiatif tinggi), kehadiran stimulus motivasi yang bersifat eksternalseperti ketepatan jam kerja maupun besaran penghargaan materi.

Secara kontekstual di PT. Pelindo Regional 1 Belawan, dinamika ini mencerminkan bahwa pegawai dengan kecakapan profesional yang superior ditandai dengan kedalaman wawasan, kematangan keahlian teknis, dan inisiatif tinggi dan tidak lagi menjadikan stimulus motivasi eksternal seperti regulasi jam kerja atau insentif materi sebagai penggerak utama performa mereka. Personel yang kompeten cenderung bersandar pada *intrinsic motivation* (daya dorong dalam diri) serta standar profesionalisme

mandiri. Akibatnya, fluktuasi intervensi motivasi dari luar organisasi tidak secara linear mendongkrak produktivitas kerja dilapangan**Kesimpulan dan Saran**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan formal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (Uji t), variabel Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) memengaruhi secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelindo Regional 1 Belawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,748
2. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (Uji t), variabel Kompetensi Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pelindo Regional 1 Belawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,919
3. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2), variabel Pelatihan Pengembangan SDM (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai kontribusi (*R Square*) mencapai 69,2%
4. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis* / MRA), variabel Motivasi Kerja (Z) berdampak positif yang signifikan dalam memperkuat pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis* / MRA), variabel Motivasi Kerja (Z) menunjukkan dampak negatif yang signifikan dalam memperlemah hubungan antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dirumuskan beberapa saran praktis dan operasional yang dapat diterapkan di lapangan sebagai berikut:

1. Rekomendasi Mengenai Pelatihan : Manajemen PT. Pelindo Regional 1 Belawan disarankan mengevaluasi materi pelatihan melalui modul simulasi percepatan rantai pasok maritim terbaru untuk meminimalkan kesalahan kerja staf di lapangan
2. Saran Mengenai Kompetensi Kerja : Perusahaan disarankan menyusun panduan pemeriksaan mandiri (*form double-check*) kedisiplinan SOP untuk melatih inisiatif karyawan agar mampu meminimalkan revisi tanpa selalu menunggu instruksi atasan.
3. Saran Mengenai Peningkatan Kinerja secara Simultan (R^2): Untuk mempertahankan performa kerja pegawai, manajemen perlu mengoordinasikan jadwal operasional darurat saat terjadi hambatan alam (seperti pasang air laut) agar produktivitas bongkar muat tetap berjalan optimal.
4. Saran Mengenai Moderasi Pelatihan : Perusahaan dianjurkan rutin memberikan stimulus eksternal yang merata berupa jaminan keselamatan kerja, fasilitas lingkungan yang nyaman, serta insentif yang jelas saat karyawan melewati target kerja.

Saran Mengenai Moderasi Kompetensi : Manajemen sebaiknya memberikan otonomi kerja yang lebih luas serta peluang promosi karier yang transparan bagi pegawai tetap organik maupun TAD yang berkinerja superior

DAFTAR PUSTAKA

Afrianti, R., Putri, E., & Sari, M. W. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan*. *2*(2).

Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023)..*14*(1), 15–31.

Ariani, M., & Aulawi, D. F. (2023). *Pelatihan Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Tata Kelola Di Bidang Pariwisata Di Kota Tasikmalaya*. *6*(2), 224–236.

Asih, P. N. (2025). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA*. *11*(1), 108–119.

Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*

Karyawan Sales. *1*(1), 55–62.

Ekonomi, F., & Riau, U. I. (n.d.). DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ahmad Fauzi Gilang Nugroho Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Abstrak kinerja instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah , tak terkecuali di lingkungan Pemerintah organisasi pemerint. *2024*, *18*(1), 558–580.

Ezzah Nahrisah, Manullang, B. J. M., Alvin Fahlevi, & Suginam. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, *4*(2), 91–100. https://doi.org/10.47065/jamek.v4i2.1258

Gusti Pratiwi, T. L. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*.

Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). *Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik (Implementation of Multiple Linear Regression Methods to Overcome Violations of Classical Assumptions)*. *3*(2), 83–94.

Kadek, N., Dwiyanti, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (n.d.). KINERJA KARYAWAN. *2024*, *5*(2), 121–130.

Kosali, A. Y., Studi, P., Administrasi, I., Selatan, S., Karir, P., Engagement, E., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. *18*(2), 114–147.

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. *21*(1), 43–59. https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106

Maharani, N. R. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Mahendra, D. F., & Nugraha, A. K. N. A. (2021). *Green Marketing dan CSR Terhadap Keputusan Pembelian dengan Pengetahuan Konsumen Sebagai Variabel Moderasi Pendahuluan*. *5*(1), 28–38.

Manajemen, J., & Vol, P. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja : Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes Mukson Mukson Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Muhadi Setiabudi PENDAHULUAN Latar Belakang Manusia memiliki sumber daya besar sebagai modal ya. *Mukson*, *17*(2), 10–20.

Pekerjaan, K., Dan, U., Rakyat, P., & Sipahutar, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi Pada Satuan Kerja Provinsi Sumate. *Jurnal Prointegrita*, *6*(3). https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2435

Pelatihan, P., Kompetensi, D. A. N., Kinerja, T., Sylvia, V., & Sitio, S. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. *12*(2), 150–162.

penagruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BANK BRI SYARIAH KC MADIUN. (2019).

Pengembangan, D. A. N., & Daya, S. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PELATIAHAN. *Suryani et Al*, 363–370.

Rasyid, F. (n.d.). *No Title: metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif:teori, metode, dan praktek*.

Rosvita, V., & Setyowati, E. (2025). *P b o t k k*. *2*(1), 14–20.

Sejahtera, pengaruh pelatihan dan pengembangan S. terhadap kinerja karyawan P. pelindo D. (2023). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PELINDO DAYA*.

Septifana Rosiani, Eny Setyariningsih, & Kasnowo Kasnowo. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *2*(3), 137–149. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1273

Supriadi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening. *6*[, 1376–1385.

Terhadap, K., Karyawan, K., Bank, P. T., & Yogyakarta, B. N. I. D. I. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pt. bank bni di yogyakarta skripsi*.

undari sulung, mohamad muspawi. (2024). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110*. *5*(September), 110–116.

Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). *PEMANFAATAN TEKNOLOGI AUGMENTED REALITY DENGAN METODE MULTIPLE MARKER PADA PENGENALAN*. *3*(3), 278–285.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. *1*(1), 1–14.

Wijayanti, R. R., Malau, N. A., Sova, M., Ngii, E., Sugiri, T., Ardhiarisca, O., Astuti, Y., Taufik, U., & Rohana, H. (n.d.). *No Title*.

Yanti, Z., & Putri, E. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman*. *3*, 5792–5803.

Saing, Vikro Gabriel V., Asriyana S. Kaseng, Denni Denni, Iventura Fitra Uli Tamba, and Debora Tambunan. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Regional VI BKN Kota Medan." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 2 (2025): 01-08.

Kasih, A., & Victor, V. (2022). Pengaruh promosi Dan Demosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan Di pt. Bingei Agung. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1), 88.

Vivtor, V. ,Sinaga, T. M., & Manalu, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. *JURNAL EKUIVALENSI*, *10*(2), 279-293.