



## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Papua Program Beasiswa YPMAK-Binterbusih

Ria Sani<sup>1</sup>, Akhir Lusono<sup>2\*</sup>, Diana Anggraini Kusumawati<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Proklamasi 45, Indonesia

\*Penulis korespondensi: [akhirlusio@gmail.com](mailto:akhirlusio@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of training and competency development on the improvement of competencies among Papuan students in the YPMAK – Binterbusih Scholarship Program. The research is based on the importance of training and development in preparing high-quality and competitive human resources from Papua. A quantitative research method with a survey approach was employed. Data were collected through questionnaires distributed to recipients of the YPMAK – Binterbusih scholarship. The results of the analysis indicate that the training variable has a positive and significant effect on student competency improvement, with a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). Likewise, the competency development variable also shows a significant influence with the same level of significance. Simultaneously, the two independent variables contribute 79.3% to the improvement of student competencies, while the remaining 20.7% is influenced by other factors beyond the scope of this study. These findings emphasize that systematically and relevantly designed training and development programs can enhance both the academic and non-academic capabilities of Papuan students. Therefore, it is recommended that YPMAK continue to enhance structured and sustainable training programs to develop a generation of Papuans who are competent and ready to compete at national and global levels.*

**Keywords:** *Competency Development; Competency Improvement; Scholarships; Student Competencies; Training.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Papua program beasiswa YPMAK -BINTERBUSIH. Penelitian ini berangkat dari pentingnya peran pelatihan dan pengembangan guna mempersiapkan sumber daya manusia Papua yang unggul dan berdaya saing. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada mahasiswa penerima beasiswa YPMAK Binterbusih. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 ( $p < 0.05$ ). Demikian pula, variabel pengembangan kompetensi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi yang sama. Secara simultan, kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 79,3% terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara sistematis dan relevan mampu meningkatkan kemampuan akademik dan non-akademik mahasiswa Papua. Oleh karena itu, direkomendasikan agar YPMAK terus mengembangkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan guna mencetak generasi Papua yang kompeten dan siap bersaing di tingkat nasional maupun global.

**Kata kunci:** Beasiswa; Kompetensi Mahasiswa; Pelatihan; Pengembangan Kompetensi; Peningkatan Kompetensi.

### 1. LATAR BELAKANG

Mahasiswa asal Papua kadangkala menghadapi berbagai hambatan di dunia pendidikan dan karier karena adanya kesenjangan akses dan kualitas pendidikan yang mereka terima dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia. Baik itu faktor dari geografis, sosial, budaya dan ekonomi seringkali menjadi hambatan bagi mahasiswa asal Papua untuk mendapatkan pendidikan yang layak, berkualitas dan kesempatan untuk pengembangan diri mereka. Padahal pendidikan dan pengembangan kompetensi yang baik sangat diperlukan agar mereka bisa

bersaing didunia kerja yang semakin kompetitif. Salah satu alasan berkurangnya mutu Pendidikan di Papua kekurangan sumber daya manusia, terutama di Kabupaten Mimika. Pengembangan kompetensi adalah kapasitas, pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau profesi tertentu dengan efektif dan efisien. Menurut Rubina et al (2024), Mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu ciri atau sifat khas dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan erat dengan efektivitas kinerjanya dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan ciri yang melekat pada seseorang untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan serta kemampuan (Andriyani et al., 2022).

Dalam mengatasi masalah ini, Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amungme dan Kamoro (YPMAK) bekerja sama Yayasan Bina Teruna Indonesia Bumi Cendrawasih (BINTERBUSIH) mengadakan program beasiswa yang bertujuan meningkatkan akses pendidikan bagi mahasiswa yang berasal dari kabupaten Mimika. Program ini tidak hanya memberikan dukungan finansial tetapi di rancang juga dengan strategi pelatihan dan pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan soft skills mahasiswa, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Mahasiswa dapat menerima bantuan keuangan melalui program beasiswa untuk membantu kelancaran proses belajar. Beasiswa umumnya disediakan oleh berbagai lembaga seperti pemerintah, perusahaan, maupun yayasan. Bantuan ini berperan dalam mengurangi beban biaya pendidikan, termasuk biaya sekolah, kebutuhan hidup, serta keperluan pendukung lainnya. beasiswa dapat menjadi bentuk penghargaan dan pengakuan bagi siswa berprestasi. Beasiswa dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti beasiswa penuh, beasiswa sebagian dan bantuan fasilitas tertentu. Jalur beasiswa di pisah menjadi dua jalur, yaitu jalur tes dan prestasi. Beasiswa jalur tes seperti beasiswa yang dipilih melalui serangkain tes atau ujian seleksi. Tes ini biasanya meliputi kemampuan akademik umumnya seperti matematika, logika, bahasa dan pengetahuan umum, sedangkan beasiswa prestasi adalah beasiswa yang dipilih berdasarkan prestasi yang sudah diraih sebelumnya baik itu dibidang akademik maupun non akademik.

Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amungme dan Kamoro (YPMAK) merupakan institusi atau lembaga yang dibangun atas dasar keberpihakan pada masyarakat Amungme dan Kamoro serta lima suku kekerabatan lainnya, seperti Dani, Damal, Moni, Mee dan Nduga yang mendiami Kabupaten Mimika. YPMAK merupakan sebuah pengganti Lembaga Pengembangan Masyarakat Amungme dan Kamoro (LPMAM) dan sebagai pengelola dana kemitraan PT Freeport Indonesia, sedangkan Yayasan Binterbusih yaitu yayasan yang

didirikan oleh sejumlah orang muda asal Papua yang meneruskan studi di pulau Jawa, seperti Yogyakarta, Bandung, dan Jakarta pada tahun 1988. Mereka prihatin terhadap situasi mahasiswa Papua yang sedang melanjutkan studi di Jawa. Yayasan Binterbusih berawal dari kegiatan pembinaan dalam bentuk kepanitiaan oleh sejumlah rohaniwan muda Papua di antaranya Bapak teddy kedeikoto, Bapak karl lukas degei, Pastor Yonatan Fotem, dan Pastor Natalis Gobai. Mereka ini adalah rohaniwan muda Papua yang peduli membantu pembentukan generasi muda Papua secara baik melalui pendampingan pembinaan diri dan sisi akademis mental maupun keterampilan praktis.

Program beasiswa ini sangat dibutuhkan mahasiswa asal papua untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia (SDM), di papua khususnya di Kabupaten Mimika. Dengan memberikan dukungan pendidikan, mahasiswa dapat diharapkan mencapai potensi maksimal dan berkontribusi secara positif kepada masyarakat dan pembangunan daerah. Meskipun program ini sudah berjalan sekian tahun, belum banyak peneliti yang secara khusus mengevaluasi keefektifan pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kualitas mahasiswa. Dengan tuntutan dunia kerja yang mewajibkan lulusan memiliki keterampilan yang lebih baik.

Penelitian ini dapat dilakukan untuk melihat apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa yang diterapkan oleh YPMAK - Binterbusih sudah tepat dan efektif untuk membantu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa, baik itu dari akademik maupun non akademik. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki strategi pelatihan dan pengembangan ke depannya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses yang terstruktur dan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta sikap seseorang agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Novi Anisa Safitri et al (2024), Pelatihan adalah prosedur pendidikan jangka pendek yang disusun dan diatur secara sistematis untuk membantu karyawan non-manajerial mengembangkan keterampilan teknis dan pengetahuan. Menurut Supardi (2019), Pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir dan sistematis, bertujuan untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar mampu melaksanakan atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Bagian ini membahas teori-teori yang mendukung topik penelitian serta meninjau sejumlah studi terdahulu yang relevan, sehingga dapat menjadi acuan dan pijakan bagi penelitian ini. Apabila terdapat hipotesis, penyampaianya tidak harus secara eksplisit dan tidak perlu dalam bentuk kalimat tanya.

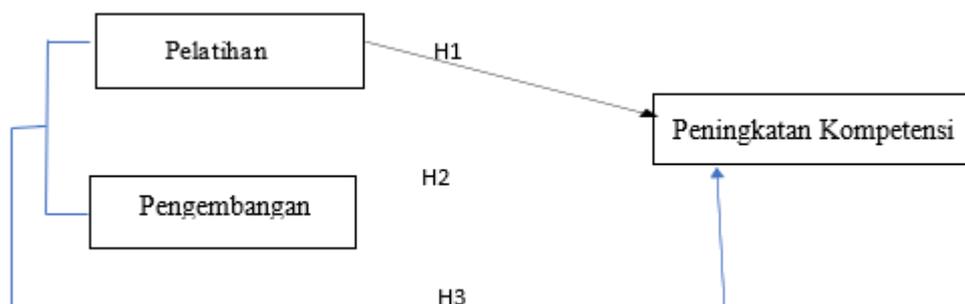
### **Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pelatihan serta pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran yang mendukung individu dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan Selviyanti et al (2019). Komponen penting lainnya dari manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan dan dianggap sebagai salah satu bidang yang berkembang paling cepat dalam aktivitas personalia. Pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak dapat diabaikan, karena keduanya mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi baik bagi organisasi (Zaky., 2022).

### **Teori Kompetensi**

Kompetensi sebagai kemampuan yang mengacu pada keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas di tempat kerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan (Kang et al., 2020). Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kombinasi kecakapan, pengetahuan, serta properti kegiatan atau kewajiban kriteria yang ditentukan.

### **Kerangka Penelitian**



**Gambar 1.** Kerangka penelitian.

### **Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitannya dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Papua program beasiswa YPMAK – Binterbusih di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa program beasiswa YPMAK – Binterbusih.

H2 : Pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa program beasiswa YPMAK – Binterbusih.

H3 : Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa papua program beasiswa YPMAK - Binterbusih.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam proses penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui dan menggambarkan fenomena atau keadaan secara objektif melalui data kuesioner. Penelitian digunakan untuk melihat gambaran dari fenomena deskripsi kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data factual dari penyimpulan (Dewi et al., 2023). Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden, dalam hal ini mahasiswa penerima program beasiswa Ypmak – Binterbusih yang terdiri dari 62 orang penerima beasiswa.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Profil Karakteristik Responden pada penelitian ini meliputi, Jenis kelamin, dan Usia pada mahasiswa program beasiswa Ypamk- Binterbusih. Deskripsi karakteristik responden yang dipajang sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Jumlah Persentase
Laki – laki	35	56,5%	56,5%
Perempuan	27	43,5%	100%
Total	62	100%	

Sumber: Olah Data 2025

Pada di atas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki -laki sebanyak 35 orang (56,5%), dan yang berjenis kelamin perempuan 27 orang (43,5%). Bisa disimpulkan bahwa penelitian ini lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki daripada responden berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase	Jumlah persentase Kumulatif
17 Tahun	1	1.6%	1.6%
18 Tahun	6	9.7%	11.3%
19 Tahun	7	11.3%	22.6%
20 Tahun	8	12.9%	35.5%
21 Tahun	10	16.1%	51.6%
22 Tahun	7	11.3%	62.9%
23 Tahun	5	8.1%	71.0%
24 Tahun	2	3.2%	74.2%
25 Tahun	4	6.5%	80.6%
26 Tahun	3	4.8%	85.5%
27 Tahun	5	8.1%	93.5
28 Tahun	1	1.6%	95.2%
45 Tahun	1	1.6%	96.8%
50 Tahun	1	1.6%	98.4%
58 Tahun	1	1.6%	100.0%
Total	62	62	

Sumber: Olah Data 2025

Pada tabel 2 di atas dapat ditinjau responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 17 tahun sebanyak 1 orang (1,6%), responden yang berusia 18 tahun sebanyak 6 orang (9,7%), yang berusia 19 tahun sebanyak 7 orang (11,3%), yang usianya 20 tahun sebanyak 8 orang (12,9%), responden yang usianya 21 sebanyak 10 orang (16,1%), responden yang berusia 22 tahun sebanyak 7 orang (11,3%), responden yang berusia 23 tahun sebanyak 5 orang (8,1%), yang usianya 24 tahun sebanyak 2 orang (3,2%), responden yang usianya 25 tahun sebanyak 4 orang (6,5%), responden yang berusia 26 tahun sebanyak 3 orang (4,8%), responden yang berusia 27 tahun terdapat sebanyak 5 orang (8,1%) ,responden yang berusia 28 tahun sebanyak 1 orang (1,6%), responden yang berusia 45 tahun terdapat 1 orang (1,6%), responden yang berusia 50 tahun sebanyak 1 orang (1,6%), dan yang usianya 58 tahun terdapat 1 orang (1,6%).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dengan atau lebih variabel independen. Agar model regresi dapat dikatakan valid dan efisien, terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, antara lain: data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Manfaat dari dilakukannya analisis ini yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan kompetensi (X2) terhadap peningkatan kompetensi (Y). Percobaan ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ), dimana nilai F yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan nilai signifikan ( $\alpha$ ). Dan hasil dari regresi linear berganda dianggap signifikan jika nilai signifikan F lebih kecil dari

nilai signifikan ( $\alpha$ ). Persamaan dengan model regresi linear berganda dapat di lihat di bawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.384	1.951		1.222	.226
	PELATIHAN	.457	.125	.364	3.644	.001
	PENGEMBANGAN KOMPETENSI	.526	.092	.570	5.705	.000

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KOMPETENSI

Maka nilai yang tertera di atas dapat dimasukkan dalam persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.384 + 0.457 (X_1) + 0.526 (X_2)$$

Bersamaan dengan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan melalui penjelasan di bawah ini: 1) Nilai Konstanta ( $\alpha$ ), Nilai konstanta menunjukkan pada angka - 2.384 menyatakan bahwa jika variabel independen (Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Kompetensi ( $X_2$ ) Nol (0) maka nilai variabel dependen (Peningkatan Kompetensi (Y) Sebesar 2.384. 2) Koefisien Regresi Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,457, Koefisien regresi pada variabel pelatihan kompetensi bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan kompetensi dengan peningkatan kompetensi. Artinya, semakin tinggi intensitas pelatihan yang diberikan, maka semakin besar pula peningkatan kompetensi yang terjadi. 3) Koefisien Regresi Pengembangan Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0.526, Koefisien regresi pada variabel pengembangan kompetensi bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan kompetensi dengan peningkatan kompetensi. Artinya, semakin tinggi tingkat pengembangan kompetensi yang dilakukan, maka semakin besar pula peningkatan kompetensi yang terjadi.

### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi dipahami sebagai  $R^2$ , koefisien ini bisa dipakai untuk mengukur dan mengetahui besaran persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Angka Koefisiennya berada dalam kisaran 0 dan (1-0), dan apabila  $R^2$  mendekati angka 1, maka hal ini dapat dipahami bahwa model ini menjelaskan variabel dependen dengan lebih baik. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati angka 0 maka dapat dipahami vrias variabel independen memiliki kemungkinan besar untuk memberikan pengajaran berkaitan dengan

variabel dependen. Pada tabel di bawah ini disajikan hasil uji determinan R<sup>2</sup>, dan hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Determinan R<sup>2</sup>.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.891 <sup>a</sup>	.793	.786	2.340

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KOMPETENSI, PELATIHAN

Sumber: Program Olah Data SPSS 25

Dengan hasil output di atas terdapat “Model Summary“, Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.793 (79.3%). Hal ini dapat diartikan variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan kompetensi (X2) secara bersama memberikan stimulan terhadap variabel peningkatan kompetensi dengan besaran persentase 79.3%. Sedangkan sisanya sebesar 20.7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian.

### Uji Hipotesis

#### *Uji t (Uji Parsial)*

Uji t merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur apakah nilai koefisien regresi dari variabel independen dalam penelitian ini yakni pelatihan (X1) dan pengembangan kompetensi (X2) dalam model regresi linier signifikan secara statistik atau tidak. Uji ini membantu dalam menentukan apakah setiap variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menguji hipotesis nol bahwa koefisien variabel independen adalah nol (tidak memiliki efek). Apabila nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) ditolak.

**Tabel 5.** Hasil Uji t.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.384	1.951		1.222	.226
	PELATIHAN	.457	.125	.364	3.644	.001
	PENGEMBANGAN KOMPETENSI	.526	.092	.570	5.705	.000

Dependent Variable: PENINGKATAN KOMPETENSI

## **Pembahasan Uji t**

### ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Beasiswa YPMAK – Binterbusih.***

Dengan analisis data seperti yang disajikan pengujian di atas diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa program beasiswa YPMAK -Binterbusih yang dibuktikan dengan uji t sehingga didapatkan sig. pelatihan (X1) sebesar 0.001 angka ini lebih kecil dari pada 0.050 maka diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel peningkatan kompetensi (Y). Oleh karena itu hasil pengujian hipotesis atau uji t ini hipotesis pertama di terima. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rizqi Zulfa Qatrunnada, Safira Risqi Rahmadewi, dan Rama Nur Fahdila (2021) judul “Career Guidance “(strategi meningkatkan kompetensi mahasiswa). Yang juga memiliki pengaruh yang efektif antara variabel independen dengan variabel dependen.

### ***Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Beasiswa YPMAK – Binterbusih***

Berdasarkan data yang telah disajikan pada pengujian di atas diketahui bahwa strategi pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pada mahasiswa program beasiswa YPMAK-Binterbusih yang dibuktikan dengan uji t sehingga terdapatnya sig. pelatihan (X1) sebesar 0.001 angka ini lebih kecil dari pada 0.050 maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa (Y). Dengan hasil pengujian hipotesis atau uji t maka dalam hal ini hipotesis pertama di terima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Neneng Hayati, dan Erwin Yulianto (2021), dengan judul “Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia” Memiliki pengaruh yang efektif antara variabel independen dengan variabel dependen.

## **Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

### ***Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Beasiswa YPMAK- Binterbusih.***

Uji F merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen dalam penelitian Pengaruh pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Kompetensi (X<sub>2</sub>) dalam model regresi secara menyeluruh memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni Peningkatan Kompetensi Mahasiswa (Y). Uji ini dilakukan untuk menilai sampai mana model regresi secara menyeluruh mampu menjelaskan variasi

dalam variabel dependen, jika dibandingkan dengan model yang tidak dimasukkan variabel independent sama sekali. Hasil ujinya sebagai berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan atau Uji F.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1238.302	2	619.151	113.072	.000 <sup>b</sup>
	Residual	323.069	59	5.476		
	Total	1561.371	61			

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KOMPETENSI

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KOMPETENSI, STRATEGI PELATIHAN

Dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikan adalah 0.000<sup>b</sup>, yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan selain itu nilai F hitung adalah 113.072, sementara nilai F tabel adalah 4.003. Hal ini dapat dipahami bahwa variabel strategi pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dirancang baik dan efektif mampu memberikan dampak luas dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa sebagai bagian dari upaya untuk merealisasikan tujuan pendidikan tinggi. Pelatihan yang terstruktur dan program pengembangan yang berkelanjutan dapat mendorong mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang dibutuhkan dalam dunia kerja, maupun di lingkungan masyarakat. Mentor atau pembimbing yang mampu memberikan arahan yang jelas akan mendukung proses belajar mahasiswa, serta menunjukkan keteladanan dalam bersikap dan beretika berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi peningkatan kompetensi

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut: a) Pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa program beasiswa YPMAK – Binterbusih. b) Pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa program beasiswa YPMAK – Binterbusih. c) Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa papua program beasiswa YPMAK - Binterbusih.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti kepada Universitas Proklamasi 45 atas dukungan dan pendanaan sehingga penelitian ini dapat dipublikasikan. Selain itu ucapan terimakasih juga disampaikan kepada YPMAK- Binterbusih. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pelatihan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi mahasiswa.

## DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, N., Pambudi, Y., & Djuwita, R. (2020). Pengaruh pelatihan tanggung jawab sosial pada mahasiswa senior resident di asrama X. *CICES*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/cices.v6i1.873>
- Amin, A. (2019). Hubungan kompetensi sosial guru dengan interaksi edukatif dalam perspektif peserta didik. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 11(1), 77–106. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v11i01.175>
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Aryanto, U. (2018). *Metode penelitian*. Metode Penelitian, 1, 32–41.
- Asrini, N., Ardani, N. L. P. A. T. S., Ayundha, D., & Veranita, M. (2024). Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik dan Sosial (Jagaddhita)*, 2(2), 46–59. <https://doi.org/10.58268/jg.v2i2.154>
- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.971>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). [Data publikasi tidak lengkap].
- Crystallography, X. D. (2006). *Pr Indonesia*, 88, 1–23.
- Dewi, D. S., Cahyani, L., Saleh, Z., Fiah, N., Baen, S., & Badrujaman, A. (2023). Faktor-faktor penghambat pelaksanaan evaluasi bimbingan dan konseling di sekolah menengah atas Kota Tangerang. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(2), 321. <https://doi.org/10.31602/jmbkan.v9i2.11030>
- Elah, N., Febiansah, F., Alkausar, M. H., & Rodibillah, F. (2025). Prediksi cuaca di Provinsi Jawa Barat menggunakan multiple linear regression. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, 7(1), 690–697. <https://jursistekni.nusaputra.ac.id/article/view/456>

- Fandiyanto, R., & Kurniawan, R. E. (2019). Pengaruh kepercayaan merek dan citra merek terhadap minat beli ulang “Kopi Toraja” di Coffee Josh Situbondo. *ECOBUSS: Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 21–42.
- Fauzan, R., Afdillah, W., Wardana, R. S., Sadewi, M. P., & Firman. (2025). Kajian literatur tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapasitas organisasi. *Edusociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 8, 222–233.
- Fazeri, M. K. (2020). Peran siswa dalam menjaga kebersihan lingkungan sekolah di SDN 5 Sungai Ulin Banjarbaru. [*Nama jurnal tidak tercantum*], 4(2), 1–14.
- Ferils. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Fitriani, N., Nurmasari, N., Mariana, D., Fatma, F., Andrianto, R., Kharysmy, M. R., & Supriyadi, G. (2024). Analisis hubungan mahasiswa KKN dengan motivasi belajar siswa di SMPN 3 Maluku. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 3(4), 116–124. <https://doi.org/10.30640/cakrawala.v3i4.3308>
- Gustiana, R., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Huda, S. (2025). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung.
- Nurahmad, H. (2009). Model pelatihan. *Journal of Real Estate Finance and Economics*, 23(1), 77–100.
- Nurhuda, A. R., Fitria, N., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi sosial (Societal competence). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 10–23. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.762>
- Pebriana, I., & Skripsi. (2019). Pengaruh penggunaan metode proyek terhadap perkembangan kognitif mengenal bentuk geometri pada anak usia dini kelompok B di Raudhatul Athfal Nurul Muttaqim Tulang Bawang. [*Nama jurnal tidak tercantum*], 4(1), 75–84.
- Pratama, L. S., & Imhar. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(2), 183–198. <http://ejurnal-wit.ac.id/index.php/JIMI/article/view/199>
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi. *Abdi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(1), 78–86. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i1.103>
- Putra, F. P., Rahmawati, R., & Hamdani, D. (2024). Peningkatan keterampilan komunikasi mahasiswa sosiologi melalui efikasi diri yang baik. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Ar-Rahman*, 10(1), 43. <https://doi.org/10.31602/jbkr.v10i1.14076>

- Qatrunnada, R. Z., Rahmadewi, S. R., & Fadhila, R. N. (2022). Career guidance: Strategi meningkatkan kompetensi mahasiswa. *Abdi Psikonomi*, 3, 230–240. <https://doi.org/10.23917/psikonomi.vi.1055>
- Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Journal of Management Education*, 3(2), 210–224.
- Rahwadin, F., Rahiyudin, E., & Mokodompit, E. A. (2025). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 8(2), 1317–1325.
- Romer, E. (2020). Pengaruh harga transfer dan kepemilikan manajerial terhadap penghindaran pajak. *Akuntansi*, 2(1), 15–22. <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>
- Rosa, F. (2024). Pengembangan soft skill peserta didik dalam kurikulum merdeka di SD Islam Assalam Bandar Lampung. *Skripsi*.
- Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(2), 133–147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. F., Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M. I. (2024). Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan era digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Subroto, K. A. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan dukungan sosial terhadap niat berwirausaha mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan Sibatik Journal*, 4(6), 823–832.
- Supardi. (2019). Pengaruh skill, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 35–43.
- Triyanto. (2019). The academic motivation of Papuan students in Sebelas Maret University, Indonesia. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018823449>
- Uamang, M., Studi, P., & Sosial, P. (2024). Melinus Uamang\_18510046.
- Uspayanti, R., Sari, D. K., & Fredy, F. (2022). Pelatihan penulisan artikel ilmiah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru SMA Negeri 2 Merauke Provinsi Papua. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 3(1), 107. <https://doi.org/10.33394/jpu.v3i1.5077>

- Wulansari, A. P. (2019). Bab III metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 34–41.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, 2(2), 52–63.  
<https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>
- Zaky, M. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 73–86.  
<https://doi.org/10.15575/jb.v1i2.25259>