



## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang

Dewi Ratnasari<sup>1</sup>, Anwar Musadad<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, <sup>2</sup>Dosen Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 10 Agustus 2022

Revised: 14 Agustus 2022

Accepted: 18 Agustus 2022

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the correlation of training and competence variables, to determine the partial effect of training variables on employee performance at PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. To determine the effect of partial competence on the performance of employees of PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. The research method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The sample used in this study was 155 people. The sampling technique used is non-probability sampling with propotionate stratified sampling technique. The data analysis technique used is path analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The results of this study are that there is a significant correlation between training and competence and has a strong value of 0.769. There is a positive and significant influence of the training variable on the performance of 0.500 or 50%. There is a positive and significant influence between the competence variables on performance of 0.260 or 26%. Together, the competence and training variables affect employee performance by 75.8% while the remaining 24.2% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Effect of Training, Competence, Employee Performance*

(\*) Corresponding Author: [1810631020259@student.unsika.ac.id](mailto:1810631020259@student.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Ratnasari, D., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 172-184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7049081>

## PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban manusia saat ini sangat dekat dengan keberadaan teknologi. Teknologi sendiri mempunyai peran untuk membantu manusia dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Salah satu bentuk teknologi yang sangat melekat dengan kehidupan manusia saat ini yaitu teknologi industri otomotif. Seiring perkembangan teknologi yang kian maju juga diiringi dengan beragamnya permintaan pasar dan banyaknya pesaing sehingga persaingan perusahaan yang memproduksi banyak jenis otomotif mulai dari mobil, motor dan lainnya. Seluruh kalangan masyarakat tentunya membutuhkan produk-produk otomotif untuk mempermudah mobilisasinya dalam berkegiatan. Salah satu produk otomotif yang banyak digunakan di Indonesia yaitu kendaraan roda empat.

Berkembangnya industri otomotif kendaraan roda empat tidak hanya berdampak kepada perusahaan yang memproduksi kendaraan roda empat tetapi juga berdampak pada perusahaan vendor yang menyediakan *spare part automotive* itu sendiri. Semakin banyak permintaan di bidang otomotif kendaraan roda empat semakin banyak pula perusahaan yang memproduksi *spare part automotive* kendaraan roda empat.

Salah satu perusahaan yang memproduksi *spare part automotive* kendaraan roda empat (*part body*) yaitu PT. Mandiri Pratama Intilogam. PT.



Mandiri Pratama Intilogam bergerak di bidang *stamping press automotive part, die casting* dan PLB3. PT. Mandiri Pratama Intilogam memiliki mesin *stamping press* dengan skala tekanan 300 ton- 800 ton dengan 3 mesin yaitu 800 ton dan 2 mesin 500 ton. PT. Mandiri Pratama Intilogam juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan asing. PT. Mandiri Pratama Intilogam beralamat di Jl. Raya Cikarang Karawang KM 29 No.2B. Bekasi, Jawa Barat.

PT. Mandiri Pratama Intilogam melakukan upaya untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan customer di berbagai aspek seperti pemutakhiran bidang teknologi, bidang pemasaran, dan tidak lupa di bidang sumber daya manusianya. Untuk bersaing dengan para pesaing tentunya aspek sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian unsur yang sangat penting. Sumber daya manusia berperan dalam segala aspek yang di sebuah perusahaan baik itu di bidang operasional, pemasaran, keuangan dan tentunya dibidang sumber manusianya itu sendiri. Dalam pelaksanaannya perusahaan tentunya membutuhkan perkerja atau yang biasa kita sebut sebagai karyawan.

Karyawan tentunya berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan, karena karyawan menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehebat apapun tujuan perusahaan tanpa ada karyawan semua itu tidak akan pernah tercapai. Dengan adanya karyawan suatu perusahaan dapat menciptakan sebuah produk lalu di jual kepada konsumen dan terciptalah tujuan utama dari adanya perusahaan yaitu mendapatkan pendapatan. Maka dari itu karyawan adalah aset yang paling penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Eratnya kaitan antara perusahaan dan karyawan, perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang berkinerja sangat baik. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Paramitadewi, 2017). Untuk melakukan pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun keterampilan individu belum tentu efektif dalam mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Kliza et al, 2017).

Berbicara mengenai kinerja karyawan, PT. Mandiri Pratama Intilogam juga berupaya agar karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan menunjang pencapaian perusahaan yang dalam hal ini PT. Mandiri Pratama Intilogam melihat kinerja karyawan diukur dalam beberapa aspek seperti kehadiran, kecapakan menggunakan mesin, sikap dan lainnya.

Fenomena yang terjadi dalam praktik perusahaan juga menilai kinerja karyawan atas kesesuaian pencapaian nyata dengan target perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mencapai target produksi yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien. Tetapi pada kenyataannya para karyawan belum mencapai target yang telah di tetapkan, perusahaan belum mencapai target produksi, masih terdapat produk cacat dan terdapat kesalahan dalam penyortiran pada produk cacat.

Kinerja karyawan tentunya di pengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut bisa dari pengaruh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan

organisasi dan dukungan manajemen. (Dwipayana & Dewi, 2017). Berdasarkan penelitian tersebut di sertai hasil wawancara, dan hasil studi pendahuluan terkait kinerja karyawan PT. Mandiri Pratama Intilogam, penulis mengidkasikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya di pengaruhi oleh pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa oleh manajer perusahaan guna meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman serta untuk merubah mindset karyawan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Pelatihan dilakukan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan pengetahuan, dan perilakunya (Ferry, 2018).

Sebagai bentuk dukungan kepada karyawan, PT. Mandiri Pratama Intilogam juga melakukan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama kepala HR dan GA PT. Mandiri Pratama Intilogam prosedur pelatihan dilakukan berdasarkan ISO 9001:2015, dimana prosedur pelatihan dimulai dari menganalisa kebutuhan pelatihan, membuat tujuan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi hasil pelatihan dan yang terakhir membuat data base pelatihan (changekonsultan.com, 2022). Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Mandiri Pratama Intilogam yaitu pelatihan dengan metode On The Job Training, dimana karyawan ditempatkan langsung dibagian pekerjaannya dan dibimbing oleh atasannya. On the Job Training dilakukan selama tiga bulan. Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut terdapat kendala-kendala baik dari persiapan, pelaksanaan dan hasil pelatihan yang dilakukan.

Dalam menciptakan karyawan berkinerja baik tentunya perusahaan tidak hanya melakukan pelatihan saja tetapi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai perusahaan. Tentunya hal tersebut tidak mudah karena karyawan mempunyai latar belakang yang beragam di dalam perusahaan. Kompetensi mempunyai arti sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yulianty et al., 2021). Kompetensi juga sebagai karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi contohnya seperti kepemimpinan (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021). Pada akhirnya kompetensi dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Elizar & Tanjung, 2018).

Dalam menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentunya ada upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan, selain mencari yang memiliki pengalaman di bidangnya, untuk membentuk keahlian dan membentuk sikap para karyawan perusahaan dapat melalui pelatihan sehingga faktor-faktor pembentuk kompetensi dapat menunjang kinerja, sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan data dan pernyataan yang telah di jelaskan tentunya ada beberapa faktor yang menjadi penyebab tercapainya target karyawan, penulis mengindikasikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mandiri Pratama Intilogam yaitu pelatihan dan kompetensi, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang”.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dimana Metode deskriptif dilakukan untuk mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan, kemudian hasilnya diberikan penjelasan. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif dilakukan untuk mengukur suatu fenomena penelitian dengan menggunakan alat bantu statistik.

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna (Sugiyono, 2019:15).

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh departemen PT Mandiri Pratama Intilogam dengan seluruh departemen dengan jumlah 253 orang. dalam menentukan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling dengan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5% (0.05).

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{253}{1 + 253(0,05)^2} \\
 &= \frac{253}{1 + 253(0,0025)} \\
 &= \frac{253}{1 + 0,6325} \\
 &= \frac{253}{1,6325} \\
 &= 154,977 = 155 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

dimana :

1.  $n$  adalah ukuran sampel yang akan dicari,
2.  $N$  adalah ukuran populasi, dan
3.  $e$  adalah *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan(0.05).

Berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel penelitian ini sebanyak 155 orang.

Teknik sampling yang digunakan yaitu jenis *non probability sampling* dengan teknik sampling *propotionate stratified*. *Propotionate stratified* merupakan teknik menentukan sampel apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang berstarata secara proposional (Sugiyono,2019:82).

Data yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang terbagi

menjadi 2 (dua) yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber secara langsung dengan melakukan observasi yaitu peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mandiri Pratama Intilogam. Sedangkan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung yang berasal dari buku, literatur, artikel serta situs internet. Pada penelitian ini data sekunder di dapatkan melalui jurnal, buku, internet, dan dokumen PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang yang relevan bagi penelitian ini.

Tekni Analisa Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur (Path Anaysis) dengan pengujian hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Setelah data didapat melalui hasil kuesioner maka peneliti melakukan pengolahan data. Pengolahan data di bantu aplikasi spss versi 23. Adapun pengujian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			155
Normal Parameters <sup>a</sup>		Mean	.000000
		Std. Deviation	0
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	2.75404
		Positive	711
		Negative	.064
Kolmogorov-Smirnov Z			.064
Asymp. Sig. (2-tailed)			.064
			-.046
			.802
			.541

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

### Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y) mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikan  $\alpha$  hitung semua variabel sebesar 0,541 lebih dari 0,05.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel citra rasa dan variabel iklan media sosial terhadap keputusanbb pembelian maka digunakan uji analisis jalur.

Tabel 2 Hasil Koefisien korelasi variabel pelatihan dan kompetensi

### Correlations

		Pelatihan	Kompetensi
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	155	155
Kompetensi	Pearson Correlation	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	155	155

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2022**

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai koefisien antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) adalah 0,769.

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) dapat dinilai sebesar 0,769. Dengan demikian Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0-60-0,799 dengan kategori kuat.

Tabel 3 Koefisien Jalur Antara Varuabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.747	1.636		.456	.649
	Pelatihan	.476	.050	.591	9.470	.000
	Kompetensi	.364	.069	.331	5.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, Peneliti 2022**

Berdasarkan tabel 3 menunjukan koefisien jalur antara variabel pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

**Koefisien Jalur yang menggambarkan variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Tabel 3 koefisien jalur variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,591. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,591. Sehingga diperoleh persamaan **Y = 0,591X1**.

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Pelatihan (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,565 terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Koefisien jalur variabel X1 terhadap Y dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ CD &= (0,591)^2 \times 100\% \\ &= 0,349 \times 100\% \\ &= 34,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas pengaruh langsung Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,9%.

**Koefisien Jalur yang menggambarkan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Tabel 3 koefisien jalur variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,331. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,591. Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,331X2$ .

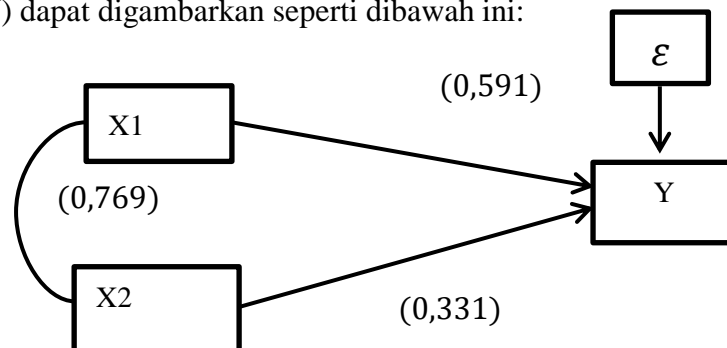
Koefisien jalur variabel X2 terhadap Y dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ CD &= (0,331)^2 \times 100\% \\ &= 0,109 \times 100\% \\ &= 10,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas pengaruh langsung Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,9%.

**Koefisien Jalur Simultan yang menggambarkan variabel Pelatihan(X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 1. Analisis Jalur Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, Peneliti 2022

Berdasarkan Gambar 1 diatas menunjukan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Pelatihan (X1) 0,591, lebih besar dari

variabel Kompetensi (X2) 0,263 artinya Pelatihan (X1) lebih besar kontribusinya terhadap Kinerja (Y) dibandingkan Kompetensi (X2).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi pada pengujian penelitian dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.755	2.772

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas angka R Square adalah 0,758 atau sebesar 75,8%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0.760 berarti sekitar 76%, maka variabel Pelatihan dan Kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu uji parsial dan simultan. Berikut hasil pengujian dari uji parsial.

Tabel 5 Pengaruh Parsial Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.747	1.636		.456	.649
	Pelatihan	.476	.050	.591	9.470	.000
	Kompetensi	.364	.069	.331	5.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, Peneliti 2022

### Hipotesis Parsial Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk pengaruh Pelatihan (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% , *degree of freedom* (df) = (n-2) = 155-2 = 153 diperoleh t tabel =1,655. Berdasarkan Tabel 4.50 diatas, menunjukkan bahwa t hitung = 9,470 sig. 0,000. Dapat diketahui bahwa nilai sig, (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t hitung (9,470) > t tabel (1,655) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).



**Hipotesis Parsial Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Untuk pengaruh Kompetensi (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% , *degree of freedom* (df) = (n-2) = 155-2 = 153 diperoleh t tabel =1,655. Berdasarkan Tabel 4.50 diatas, menunjukkan bahwa t hitung = 5,301 sig. 0,000 dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dapat diketahui bahwa nilai sig, (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t hitung (5,301) > t tabel (1,655) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel citra dan iklan media sosial terhadap keputusan pembelian. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel citra rasa dan iklan media sosial dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Nilai F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3661.132	2	1830.566	238.213	.000 <sup>b</sup>
Residual	1168.055	152	7.685		
Total	4829.187	154			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, Peneliti 2022**

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa f hitung = 238,232 dan sig. 0,000. Menunjukan bahwa nilai sig, (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan f hitung (238,232) > f tabel (3,06) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

**PEMBAHASAN**

**Korelasi Antara Pelatihan dan Kompetensi**

Korelasi pelatihan dan kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,769 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Pelatihan dan kompetensi yang di kemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rozalena (2020) dan Wisesan (2021). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang di tampilkan seorang pekerja dalam bidang tertentu sehingga keterampilan dan kemampuan tersebut menjadi sebuah hal penting bagi perusahaan. Dari definisi tersebut dapat di lihat korelasi antara pelatihan dan kompetensi karyawan yaitu dengan adanya pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan yang dimana hal tersebut

merupakan dimensi dari kompetensi sehingga terdapat korelasi yang erat antara pelatihan dan kompetensi.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Aulia, 2021) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi dan berpengaruh signifikansi positif yang artinya pelatihan dapat bermanfaat bagi peningkatan produktivitas perusahaan melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi memiliki korelasi yang kuat dan positif maka dari jika pelatihan dilakukan dengan baik maka kompetensi karyawan juga baik.

### **Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Parsial Pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Heru (2017). Pelatihan merupakan kegiatan memberikan pembelajaran untuk mengenalkan kemampuan dan keterampilan sehingga memberikan manfaat pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan berfikir dalam menghadapi permasalahan mengenai pekerjaan. Hasil dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan biasanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga menunjukkan semakin sering karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya semakin meningkat pula kinerjanya. Kinerja karyawan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan pelatihan. Penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Intan dan Firmansyah (2021) juga menyatakan jika pelatihan dan kinerja juga bersifat positif memiliki hubungan yang kuat dan searah, yang artinya kinerja karyawan dapat meningkat ketika terjadi peningkatan pelatihan.

Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 0,260 atau 26%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Kompetensi terhadap Kinerja. Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Kompetensi dan Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*). Kemampuan tersebut tentunya kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini tentunya berkaitan dengan kompetensi karyawan. Karyawan tentunya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga memiliki kemampuan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan

oleh Desty dan Erwan (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kompetensi yang tinggi dapat menjadikan karyawan memiliki pengetahuan yang baik sesuai dengan standar perusahaan dan mampu bekerja dengan rekan kerja. Artinya jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nofiar dkk (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja dimana kinerja sangat bergantung pada kompetensi karyawan.

### **Pengaruh Simultan Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja, dengan kriteria uji Sig. (0,000)  $> \alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}(238,232) > t_{tabel}$  (3,06) maka  $H_0$  ditolak. Total pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Hal ini berarti sekitar 75,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Kompetensi, sedangkan sisanya 24,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ). Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) dapat mempengaruhi Kinerja (Y).

Menurut Notoatmodjo dalam (Zulkarnaen et al., 2020) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity) yang artinya perusahaan harus dapat melihat dan memfasilitasi untuk fungsi pengembangan tersebut. Pelatihan merupakan program pambangan yang buat oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan yang dilakukan secara sistematis sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Dedi & Harusdy (2020) Kompetensi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja, perusahaan tentunya harus memperhatikan masalah terkait kompetensi di perusahaan karena kompetensi merupakan dasar yang dimiliki oleh karyawan yang dapat membedakannya dengan yang lain. Pelatihan sebagai upaya perusahaan dalam peningkatan pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga pelatihan membawa manfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensinya dan memberikan kinerja yang terbaik sehingga membawa manfaat bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif dkk (2017) bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan memiliki kualitas yang baik serta karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja setiap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cindy dan Anggi (2021) pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti perusahaan melakukan pelatihan untuk peningkatan kompetensi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Pratama Intilogam yaitu terdapat korelasi antara Pelatihan dan Kompetensi yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Kompetensi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pelatihan dan Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Pelatihan dan

Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, namun Pelatihan lebih banyak memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variabel Kompetensi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi Pelatihan dan Kompetensi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang ada sebelumnya

## SARAN

Penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam masih dapat dikatakan sedikit dengan referensi yang terbatas. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya sebaiknya perlu penyempurnaan dan kajian yang mendalam dari sisi kajian ilmiah seperti dengan dimensi variabel yang berbeda dan kajian teori lainnya yang berbeda. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang beragam.

## REFERENCES

- Aulia, T. D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi di Jawa Timur dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening*. 1(2), 184–192.
- changekonsult.com. (2022). *Prosedur Pelatihan*.
- Dedi, M., & Harusdy. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Dwipayana, I., & Dewi, A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 252143.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawa, Y. (2017). THE TRAINING AND COMPETENCE EFFECT OF PT BATIK TRUSMI CIREBON ' SEMPLOYEE PERFORMANCE. *JAM*, 15(2).
- Kliza et al. (2017). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 98–107.
- Lestari, C. A., & Arnu, A. P. (2021). The Effect of Training and Competency on Employee Performance in The Bekasi Regional Development Planning Agency (Bappeda). *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4, 531–539.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan*

*Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta , . 2(1), 129–147.*

- Nabilah, & Heru. (2017). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)*. 50(6), 19–26.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan kinerja Karyawan. *Jurnal Kinerja*, 18(1), 24–30.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Rozalena, A. (2020). *Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengelola bank sampah melalui sistem cerdas komunikasi pemasaran Improvement of knowledge and skill of waste bank officers through marketing communication smart systems*. 7(1), 89–100.
- Subroto, D. E., Darmawan, E., Bidang, D., Sekolah, M., Ilmu, T., & Banten, E. (2022). *Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan purwakarta kota cilegon*. 17(1), 22–28.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Suryani, I., & Firmansyah, D. (2021). *KUALITAS KERJA KARYAWAN PT PRIMADAYA PLASTISINDO UNIT PPIC ( PLANING PRODUCTION AND INVENTORY CONTROL )*. 2(3), 44–64.
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Wisasan, P. T., Makmur, J., & Tangerang, K. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 4(4), 842–849.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>