



## Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwipindo Karyo Mandiri

**Miftahul Juan Isma**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

**Elmira Siska**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id)

**Natal Indra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [natal.nia@bsi.ac.id](mailto:natal.nia@bsi.ac.id)

Email Korespondensi: [adiputro310@gmail.com](mailto:adiputro310@gmail.com)

**Abstract.** *The role of competence and training is very important in improving employee performance. Employees who have adequate competence will be able to carry out their work tasks better. The training provided by the company will improve employee competence so that they are able to improve their performance. This study aims to examine the effect of competence and training on employee performance at PT Dwipindo Karyo Mandiri. Methods of data collection using questionnaires distributed to 35 employee respondents with techniques Non Probability Sampling or non-random sampling with saturated sampling (Census) and the entire population is used as a sample. The collected data were analyzed using the SPSS application. The results of the study show that competence and training have a positive and significant impact on employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance with a beta coefficient of 0.781 and a t-value of 6.820. Meanwhile, training also has a positive and significant effect on employee performance with a beta coefficient of 0.087 and a t-value of 5.071. From the results of this study it can be concluded that companies should pay attention to competency development and employee training as an effort to improve employee performance. In the long term, competency development and employee training can provide benefits to companies in increasing competitiveness and business growth.*

**Keywords:** *Competency, Training, and Employee Performance*

**Abstrak.** Peran dari kompetensi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Dwipindo Karyo Mandiri.

Received April 15, 2023; Revised May 10, 2023; Accepted June 1, 2023

\*Miftahul Juan Isma, [adiputro310@gmail.com](mailto:adiputro310@gmail.com)

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 35 responden karyawan dengan teknik *Non Probability Sampling* atau pengambilan sample tidak acak dengan sampling jenuh (Sensus) dan semua populasi dijadikan sample. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,781 dan nilai t hitung sebesar 6,820. Sementara itu, pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,087 dan nilai t hitung sebesar 5,071. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya memperhatikan pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan pertumbuhan bisnis.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja. Pada konteks bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai dan diberi pelatihan yang baik oleh manajemen perusahaan (Arifin et al., 2019). Perusahaan harus dapat menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi dengan biaya yang efektif agar dapat bersaing di pasar global. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ataunur & Ariyanto, 2016) yang dilakukan di PT Adaro Energy Tbk menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan pelatihan yang dilakukan (Sumbogo & Diposumarto, 2017) yang dilakukan di PT SWC dengan menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat, terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aditya et al., 2015) mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, begitupula penelitian yang

dilakukan oleh (Pramularso, 2018) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa peran dari kompetensi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai akan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik. Namun, meskipun pentingnya pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan, masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap hal ini. Banyak karyawan yang merasa kurang terlatih dan kurang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kompetensi dan pelatihan memiliki peranan penting terhadap kinerja, kompetensi dan pelatihan akan sangat membantu kinerja karyawan di PT Dwipindo Karyo Mandiri. PT Dwipindo Karyo Mandiri adalah perusahaan Perseroan Terbatas (PT) milik perseorangan yang bergerak di bidang konstruksi property dan arsitektural yang berdiri pada tahun 2005. PT Dwipindo Karyo Mandiri selalu berusaha menjadi perusahaan yang dapat memenuhi keinginan masyarakat dengan berinovasi mengikuti perkembangan desain yang sedang trend saat ini agar mampu mengembangkan hasil desain yang baik dan mampu memberikan kepuasan kepada klien dengan memberikan hasil yang baik tanpa mengurangi gambaran yang sudah di buat oleh bagian engineering (arsitek).

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Dwipindo Karyo Mandiri bertujuan untuk menganalisis dan memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah kepribadian yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter penunjang lainnya yang digunakan sebagai alat pencapaian kinerjanya dan dalam menghadapi bentuk persaingan (Bairizki, 2020). Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hutapea dan Thoha dalam (Adam et al., 2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi sangat penting dalam dunia kerja karena dapat menentukan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kompetensi sering kali digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pelatihan karyawan.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut (Ferry, 2018) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan biasanya dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan mereka memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Pelatihan juga dapat dilakukan oleh individu secara mandiri untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam suatu bidang tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas produk atau layanan, dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Menurut (Pramularso, 2018) mengemukakan bahwa Kinerja

karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi.

Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan kompetensi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan, pengaruh kompetensi dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Ataunur & Ariyanto, 2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. Penelitian ini menyatakan jika kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin banyak juga keahlian yang dikuasai oleh karyawan.*

### **Pelatihan dan Kinerja Karyawan**

Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak mendapatkan pelatihan maka semakin efektif dan efisien karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pengaruh pelatihan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sumbogo & Diposumarto, 2017) yang dilakukan di PT SWC dengan menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat, terhadap kinerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan diberikan pelatihan maka akan semakin efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.*

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif untuk lebih spesifik pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif statistik berupa angka angka yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara yang telah disebar di lingkungan PT Dwipindo Karyo Mandiri dengan selanjutnya diimplementasikan kedalam aplikasi SPSS. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan dijelaskan oleh 3 (tiga) dimensi yaitu pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Sedangkan variabel pelatihan dan kinerja masing-masing diukur melalui 4 item indikator masing masing yaitu tujuan penelitian, desain penelitian, metode penelitian, evaluasi penelitian, efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Selanjutnya, dibuat kuesioner dari masing-masing indikator untuk koleksi data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dwipindo Karyo Mandiri yang berjumlah 35 karyawan.

Pengambilan sample dilakukan dengan teknik *Non-Probability Sampling* atau pengambilan sample tidak acak dengan sampling jenuh (Sensus) dengan semua populasi dijadikan sample. Pengambilan sample berfokus pada seluruh karyawan yang akan dijadikan sebagai sample dalam penelitian survey pengambilan sample dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Form* secara langsung kepada sample yang telah ditentukan, jawaban diberi skala 1-5 dengan indikator sangat tidak setuju sampai sangat setuju dan dilakukan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f, serta uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil dari uji validitas terhadap variabel kompetensi, pelatihan, dan kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel menunjukkan angka tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan nilai  $r$  hitung dinyatakan lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien *Cornbach's Alpha* menghasilkan nilai skor item pernyataan dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No.	Instrumen	Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Kompetensi (X1)	0.880	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0.893	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0.909	Reliabel

Sumber: Data yang diolah,2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil dari uji reliabilitas 3 variabel dapat disimpulkan bahwa nilai setiap variabel memiliki koefisien  $> 0.60$ , maka variabel dinyatakan reliabel dan seluruh dapat digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastistas, dan Uji Autokorelasi.

### Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi  $0.156 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel II. Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

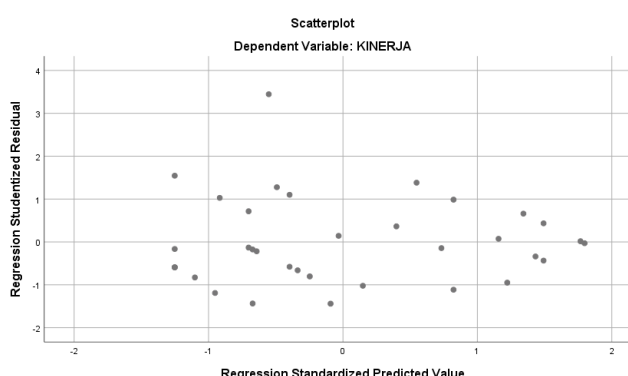
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.647	6.148		1.081	.288		
KOMPETENSI	.963	.141	.781	6.820	.000	.746	1.340
PELATIHAN	.105	.139	.087	.758	.454	.746	1.340

a. Dependent Variable; KINERJA

Sumber: Data yang diolah,2023

Berdasarkan dari data hasil uji Multikolinearitas pada tabel diatas, koefisien menunjukkan tabel nilai tolerance sebesar  $0,746 > 0,10$  yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independent, kemudian memiliki nilai VIF sebesar 1,340 yang berarti seluruh variabel independent memiliki nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala korelasi dan multikolinearitas antar variabel dan dapat dijadikan sebagai model regresi yang baik.

### Uji Heterokedastistas



**Gambar 1. Grafik Scatter Plot**

Diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah bahkan di sekitar nol, titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak hanya berkumpul di atas atau dibawah, penyebaran titik titik data tidak membentuk pola seperti begelombang (melebar kemudian menyempit atau membentuk pola lurus), Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwiwindo Karyo Mandiri tidak terjadi masalah heterokedastistas sehingga uji asumsi klasik heterokedastitas dapat terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

Tabel III. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.667	2.44075	2.237

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: Kinerja



Sehingga, dapat diketahui bahwa:

d	dL	dU	4-dL	4-dU
2.237	1.343	1.583	2.657	2.417

Sumber: Data yang diolah,2023

Dari hasil uji Durbin-Watson pada penelitian ini pada model regresi linier tidak terjadi autokorelasi karena nilai dU sebesar 1.583 berada lebih kecil dari nilai hasil uji Durbin-Watson sebesar 2.237, hasil uji Durbin-Watson memiliki nilai yang lebih kecil daripada 4-dU sebesar 2.417 sesuai dengan prosedur pengambilan keputusan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV. Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.647	6.148		1.081	.288
KOMPETENSI	.963	.141	.781	6.820	.000
PELATIHAN	.705	.139	.087	5.071	.001

a. Dependent Variable; KINERJA

Sumber: Data yang diolah,2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah

$$Y = 6.647 + 0.781X_1 + 0.087X_2 + e$$

Dengan demikian berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa adanya nilai konstanta Kineirja seibeisar 6.647 meinyatakan variabeil Kompeiteinsi dan Peilatihan sama deingan nol, maka Kineirja karyawan seibeisar 6.647.

Pada hasil koeifisiein reigreisi meinyatakan bahwa nilai variabeil Kompeiteinsi (X1) adalah seibeisar 0.781 yang beirarti bahwa Kompeiteinsi beirpeingaruh seicara positif teirhadap variabeil Kineirja (Y). Hal ini meinunjukkan apabila Kompeiteinsi dinaikan 1% atau 0.781 dan variabeil lain konstan maka akan Kineirja akan meiningkat seibeisar 78.1%. Pada hasil koeifisiein reigreisi meinyatakan bahwa nilai variabeil Peilatihan (X2) adalah seibeisar 0.01 yang beirarti bahwa Peilatihan beirpeingaruh seicara positif teirhadap variabeil Kineirja (Y). Hal ini meinunjukkan apabila variabeil Peilatihan dinaikan 1% atau 0.087 dan variabeil lain konstan maka variabeil Kineirja akan meiningkat 8.7%.

### Uji Parsial (Uji-t)

Diketahui nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0.781 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  serta nilai t hitung  $6.820 >$  nilai t tabel 1.694, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompetensi yang signifikan dan  $H_1$  dapat diterima.

Selanjutnya, diketahui nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0.01 dan nilai signifikansi sebesar  $0.001 > 0.05$  dan nilai t hitung  $5.071 <$  nilai t tabel 1.694, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan yang signifikan dan  $H_2$  dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil uji simultan, diketahui nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung sebesar  $35.044 > 3.28$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dan  $H_2$  terdapat pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel V. Uji Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829	.687	.667	2.44075

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.687 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 68.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Dwiwindo Karyo Mandiri yang kemudian dibuktikan dengan hasil statistika dalam penelitian ini. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan kuat, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan akan cenderung dapat menghasilkan kinerja karyawan yang kompeten.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dengan penambahan

pelatihan akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Dwipindo Karyo Mandiri memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan dan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standarisasi yang ada. Pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan dan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Pelatihan yang diberikan oleh PT Dwipindo Karyo Mandiri dirasa kurang maksimal dengan ditunjukkan banyaknya karyawan yang mengisi kuesioner tentang variabel pelatihan terfokus pada beberapa nomor item, sehingga manajemen PT Dwipindo Karyo Mandiri harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan pelatihan dalam organisasi, Identifikasi, keterampilan, dan pengetahuan yang dirasa diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan. Manajemen perusahaan dirasa perlu mencari sumber daya pelatihan alternatif di luar organisasi, seperti seminar, konferensi, workshop, atau pelatihan online yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Jika memungkinkan untuk bentuk tim pelatihan internal di dalam organisasi, tim ini dapat bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan dan menyampaikan materi pelatihan, serta memastikan pelatihan efektif dan berkelanjutan bagi karyawan.

Kompetensi dan pelatihan yang memadai dapat memberikan kepercayaan diri kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka akan merasa yakin dalam menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif, yang dapat berdampak positif pada pekerjaannya secara keseluruhan. Karyawan yang melihat adanya investasi dalam pengembangan kompetensi dan pelatihan cenderung merasa lebih dihargai dan merasa terlibat dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi untuk berkinerja tinggi dan tetap tinggal di perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini ditunjukkan bagi perusahaan agar aktif berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara maksimal, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai keunggulan yang kompetitif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial kompetensi berpengaruh secara positif signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiwindo Karyo Mandiri, sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dalam bidang pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dari hasil uji parsial pelatihan berpengaruh secara positif signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiwindo Karyo Mandiri, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan yang tepat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi pada dirinya.

Dari hasil uji simultan kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiwindo Karyo Mandiri, keterampilan yang diperoleh melalui Pelatihan dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Karyawan yang menerima pelatihan yang relevan dan dapat menerapkan keterampilan baru dengan baik akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hasil uji determinasi, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara positif signifikan dan memiliki hubungan yang kuat menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiwindo Karyo Mandiri, kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dari penelitian ini, beberapa saran penelitian yang dapat dilakukan untuk lebih memahami pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah perlu dilakukannya penelitian khusus untuk melacak perubahan dalam kompetensi dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan jangka panjang antara kompetensi dan kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut. Serta melakukan analisis untuk penelitian selanjutnya tentang bagaimana faktor kontekstual organisasi, seperti budaya organisasi, iklim kerja, dan dukungan manajemen, untuk menggali lebih dalam hubungan antara kompetensi, pelatihan, dan kinerja

## DAFTAR REFERENSI

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Aditya, R., Utami Nayati, H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85894.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bairizki, A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 1* (M. Sigit Ary Wijayanto, SE. (ed.); 1st ed.). PUSTAKA AKSARA. [www.pustakaaksara.co.id](http://www.pustakaaksara.co.id)
- 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>
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. II*(1).
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331–340. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.