

## **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE)

Saripah<sup>1</sup>, Mahyudiansyah<sup>2\*</sup>, Lita Norfiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIMI Banjarmasin

Email: [mahyudiansyah.stimibjm@gmail.com](mailto:mahyudiansyah.stimibjm@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to examine the influence of training and competency on employee performance at Trio Motor Banjarmasin which is the object of research, both partial and simultaneous influence. This research is included in quantitative research with descriptive methods. This research uses a saturated sample because the population and research sample consists of 35 employees. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that there is a significant influence of training on employee performance. The significant influence of competency on employee performance, as well as the simultaneous significant influence of training and competency on employee performance.*

**Key words:** *training, competency, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Trio Motor Banjarmasin yang menjadi objek penelitian, baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi sekaligus menjadi sampel penelitian yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan

### **Pendahuluan**

Perkembangan zaman yang semakin maju ini membuat teknologi berkembang dengan pesat. Salah satunya adalah Industri sepeda motor. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia akan sepeda motor sangat penting. Permintaan kebutuhan sepeda motor akan terus meningkat seiring dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sepeda motor yang sudah punya brand besar adalah Trio Motor 'Honda'. Daya tahan mesin Honda benar-benar menjadi legenda di Indonesia. Honda terus berkembang dengan menawarkan produk-produk yang handal dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Pada era harga BBM yang terus meningkat, Honda ternyata menjadi pilihan utama bagi masyarakat yang membutuhkan sarana transportasi.

Honda yang dikenal dengan irit BBM, tetap berupaya meningkatkan efisiensi mesin yang diproduksi. Ini terlihat dari penyempurnaan teknologi yang terus menerus dilakukan. Honda akan terus berkarya di Indonesia untuk selalu mempersembahkan produk-produknya yang inovatif, berkualitas dan sesuai dengan keinginan masyarakat. Honda juga menciptakan produk sepeda motor matic yang mudah dalam pemakaiannya dan digemari kalangan konsumen yang dijual oleh Trio Motor di seluruh pelosok tanah air termasuk Banjarmasin.

Saat ini semakin banyak dealer sepeda motor bermunculan sehingga persaingan semakin ketat, Oleh sebab itu untuk memenangkan persaingan perlu memberi layanan yang

optimal. Persaingan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik. Kuncinya adalah sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan harus dijaga dan ditingkatkan.

Upaya memelihara dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah pelatihan. Karyawan terlatih akan memberikan kinerja yang maksimal. Haras, Wahyudi, dan Sugiarti (2020:222) menjelaskan bahwa pelatihan mengajarkan banyak hal yang dapat meningkatkan daya berpikir, sehingga meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Pelatihan juga menghadirkan simulasi yang memperkuat pengalaman dan merangsang peningkatan keahlian, keberanian dan tekad di dalam bekerja.

Sejalan dengan pengertian di atas, (Triyono, 2012: 73) menjelaskan bahwa pelatihan (training) adalah kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Kegiatan dilakukan secara terencana, terarah, dan sistematis. Haras, Wahyudi, dan Sugiarti (2020: 92) menegaskan bahwa karyawan harus mengambil inisiatif dalam pengembangan diri, mengingat organisasi bersifat dinamis. Artinya, siapa yang produktif, itu yang dihargai. Oleh karena tuntutan tersebut, karyawan harus terus meningkatkan pengetahuan dan mengasah kemampuan untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Kawiana (2020: 141) pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Pelatihan dan kompetensi kerja sangat terkait dengan hasil akhir, yaitu kinerja yang dicapai oleh karyawan. Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja (Noor & Agustina, 2019), hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam ukuran waktu tertentu. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku di tempat kerja (Robbins, 2000:201).

Haras, Wahyudi, Sugiarti, dan (2020:13) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja kerja. karyawan atau pegawai dapat dikatakan berkinerja apabila tercapai tujuan kerja yang ditetapkan dan pencapaian tersebut atas dasar suatu sikap dan perilaku yang dibutuhkan (asasnya Kebijakan, Aturan, dan Prosedur). Tentu kita belum dapat mengatakan seseorang berkinerja jika hanya memenuhi satu unsur saja, mencapai tujuan namun tidak mematuhi aturan, atau mematuhi aturan namun tidak mencapai target yang ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2012: 22) kinerja dapat diukur melalui 4 indikator. Indikator itu adalah mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap pekerja. Mutu kerja berkaitan dengan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas tambahan. Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran baik waktu kerja maupun waktu lembur di tempat kerja. Sikap berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pelerkaan, teman sejawat, dan atasan. Ketangguhan juga dikaitkan dengan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi masing-masing. Kinerja dapat dilakukan dengan mengacu pada beberapa elemen atau aspek. Elemen itu mencakup kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian. Inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Kualitas pekerjaan diukur dengan indikator volume kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketelitian, persisi, kerapian, dan kelengkapan menangan tugas yang ada dalam organisasi. Kemandirian diukur dengan indikator kemandirian mengerjakan tugas dan komitmen karyawan. Inisiatif diukur

dengan indikator kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab. Adaptabilitas diukur dengan indikator kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan kondisi tertentu. Kerja sama diukur dengan indikator bekerja sama dalam menyelesaikan saat jam kerja dan saat lembur (Priansa, 2014: 273). Secara rinci kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan elemen-elemen tertentu. Elemen-elemen tersebut meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Rahadi, 2010: 9).

Pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku terhadap karyawan atau pegawai. Secara kongkrit perubahan itu berupa peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas di tempat kerja. Pelatihan adalah segenap usaha agar mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan.

Triyono (2012: 73) menjelaskan bahwa pelatihan (training) adalah kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Kegiatan dilakukan secara terencana, terarah, dan sistematis. Menurut Kawiana (2020: 141) pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Metode yang dipilih disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan dengan metode: On the Job Training, Rotasi, Magang, Ceramah Kelas dan Presentasi Video, Pelatihan Vestibule, Permainan Peran dan Model Perilaku, Case Study, Simulasi, Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram, Praktik Laboratorium, Pelatihan Tindakan (Action Learning), Role Playing, In-Basket Technique, Management Games, Behavior Modeling, dan Outdoor Oriented Programs (Kawiana, 2020: 147-151).

Sedangkan kompetensi memiliki elemen yaitu terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (personal attributes). Secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2011: 266).

Michael Armstrong dan Baron berpendapat bahwa kompetensi dapat diklasifikasi dalam tiga tingkatan. Ketiga tingkatan itu adalah Core competence, Generic competence, dan Role-specific competence. Core competence (kompetensi inti), merupakan kompetensi yang harus dimiliki semua orang dalam organisasi secara menyeluruh. Apabila seseorang tidak memiliki kompetensi maka orang tersebut tidak sesuai untuk bekerja dalam organisasi tersebut. Generic competence (skompetensi generik), merupakan kompetensi yang perlu dimiliki oleh orang yang mempunyai pekerjaan yang sama. Pendapat lain menamakan kompetensi ini sebagai kompetensi fungsional. Role-specific competence (kompetensi peran spesifik), merupakan kompetensi untuk suatu peran yang unik, spesifik atau tugas khusus yang harus dapat dilakukan. Ada pula pendapat lain yang menamakan sebagai kompetensi manajerial (Wibowo, 2011: 270).

Menurut Spencer dan Spencer (Priansa, 2014: 260) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (motive), watak (traits), konsep diri (self concept), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skill). Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman atau pelatih. Sedangkan kompetensi

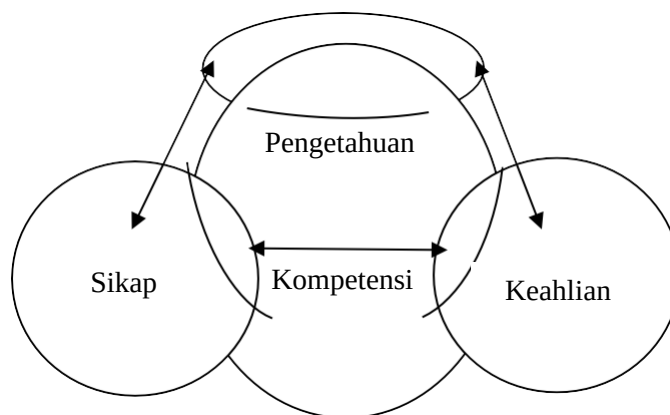
konsep diri, watak, dan motif lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan.

Kompetensi terdiri dari beberapa tipe. Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan dan perilaku tersebut di dalam organisasi. Kompetensi tersebut dapat di level organisasional ataupun individu. Beberapa tipe kompetensi yang pada umumnya dikenal dalam lingkungan organisasi maupun individu secara umumnya adalah berkaitan dengan:

- a) Kompetensi Perencanaan  
Kompetensi yang berkaitan dengan penetapan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini berhubungan dengan segala perencanaan.
- b) Kompetensi Mempengaruhi  
Kompetensi yang berkaitan dengan pengaruh yang diberikan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi, baik pegawai dalam level staf maupun manajerial. Kompetensi ini berkaitan dengan segala hal yang berkaitan dengan pengaruh terhadap orang lain.
- c) Kompetensi Berkomunikasi  
Berkaitan dengan kompetensi untuk mendengarkan orang lain, melaksabakan komunikasi verbal dan nonverbal. Kompetensi ini berhubungan dengan segala hal berkaitan dengan komunikasi.
- d) Kompetensi Interpersonal  
Kompetensi yang berkaitan dengan segala menyangkut empati, persuasi, negosiasi, dan penyelesaian konflik dan perbedaan.
- e) Kompetensi Berpikir  
Kompetensi ini berkaitan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan. Kompetensi ini berhubungan dengan hal yang berkenaan dengan berpikir.
- f) Kompetensi Organisasi  
Kompetensi yang berhubungan dengan perencanaan pekerjaan, pengorganisasian sumber daya, pengukuran kemajuan, serta pengambilan risiko dengan pengambilan keputusan.
- g) Kompetensi SDM  
Berkenaan dengan kompetensi dalam mengembangkan, memotivasi dan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja SDM.
- h) Kompetensi Kepemimpinan  
Kompetensi yang berhubungan dengan kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transaksi membangun visi, serta memberikan arahan kepada pegawai lainnya.
- i) Kompetensi Pelayanan  
Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan melayani pelanggan, baik eksternal maupun internal.
- j) Kompetensi Bisnis  
Kompetensi yang berkaitan dengan aspek finansial, penciptaan sistem kerja, serta pengambilan keputusan strategis.
- k) Kompetensi Manajemen Individu  
Kompetensi yang berhubungan dengan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, serta mengelola pembelajaran diri secara mandiri.
- k) Kompetensi Teknis  
Berkenaan dengan kompetensi dalam mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi dan mesin, serta menyelesaikan tugas dengan baik (Priansa, 2014: 256).

Pegawai atau pekerja yang berkompeten dan professional harus mampu menunjukkan karakteristik (Agustina, 2021). Karakteristik itu berupa seperangkat kemampuan yang harus dimiliki karyawan atau pekerja. kemampuan itu meliputi mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional, memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya, menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik, memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugasnya pekerjaannya, memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dan pihak berwenang, memiliki relasi yang berhubungan dalam organisasi profesi, berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal (Priansa, 2014: 159).

Dimensi untuk mengukur kompetensi ada 3 yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Pengetahuan diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan kursus-kursus. Keahlian merupakan kemampuan menangani pekerjaannya secara detail dan mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dimiliki. Sikap merupakan sikap positif terhadap pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dengan benar (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2017: 143).



Gambar1 Indikator-indikator yang mempengaruhi dalam Membentuk Kompetensi (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2017: 139)

Kinerja pegawai maupun personil polisi ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal.

Penelitian terdahulu sudah membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diah (2017) meneliti "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang." Hasil penelitian membuktikan kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT Kitadin Tenggara Seberang.

Kumara dan Utama (2016) meneliti "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali." Hasil penelitian ini



menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Triasmoko, Mukzam, dan Nurjahjono (2014) meneliti "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)." Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Anggereni (2018) meneliti "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng." Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yanti (2017) meneliti Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi bukan lagi satu-satunya yang utama, diperlukan beberapa keseimbangan potensi yang dimiliki oleh pekerja tersebut, seperti sikap (komitmen, jujur, tanggung jawab, dll), perilaku (kedisiplinan, kepatuhan, dll), pengetahuan dan kemampuan harus menjadi satu kesatuan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Dengan kata lain, dalam tahap ini organisasi menitikberatkan kinerja (Haras, Wahyudi, Sugiarti, 2020: 90).

Kinerja sangat erat hubungannya dengan kompetensi. Spencer (Moehariono, 2012: 10) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan kasual dengan kinerja. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerja harus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi itu meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

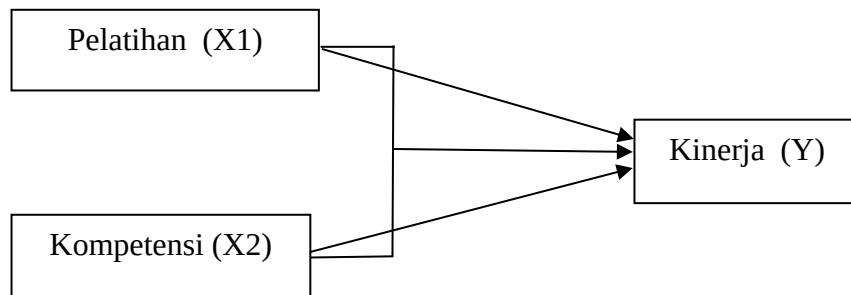
Haras, Wahyudi, Sugiarti (2020: 95) menyebutkan bahwa kompetensi pada ruang lingkup implementasi adalah syarat mutlak. Unsur yang melekat pada suatu tugas atau pekerjaan. Rendahnya kompetensi dapat berakibat rendahnya kualitas kerja, dan berdampak pada hasil kerja yang buruk.

Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan sangat terpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014: 252).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muslimah (2016) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan CV Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Irwan (2019) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pramolarso (2018) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik meneliti pelatihan dan kompetensi karyawan Trio Motor Banjarmasin, apakah berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana terlihat pada kerangka konsep penelitian berikut:



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi dengan teknik survey. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin. Dengan variabel dependent variable dan independent variable. Dependent variable ini adalah kinerja karyawan (Y). Independent variable adalah pelatihan (X1), dan kompetensi (X2).

Jenis data penelitian ini termasuk data kuantitatif, dan jenis data primer dan skunder. Penelitian ini menggunakan alat pengukuran Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala ini, fenomena yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti disebut variabel penelitian. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan sebagai acuan untuk menyusun pertanyaan instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017). Instrumen penelitian menggunakan angket yaitu angket untuk kinerja (Y), angket untuk pelatihan (X1), dan kompetensi (X2), dengan opsi jawaban setiap instrumen sebagai berikut: a. Sangat Setuju, b. Setuju, c. Ragu-ragu, d. Tidak Setuju, dan e. Sangat Tdk Setuju.

Agar mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable, maka sebelum kuesioner disebarkan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas instrument digunakan rumus korelasi product moment dengan harga penafsiran minimal 0,381 (Nugroho, 2005). Perhitungan uji validitas dengan menggunakan korelasi product Moment menggunakan program SPSS Versi 21. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir instrument yang sudah memiliki validitas indeks keandalannya dihitung dengan menggunakan keefisien alpha dari Cronback minimal 0,6. (Sugiyono, 2017). Uji realibilitas instrument dilakukan dengan teknik belah dua (split half).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Trio Motor yang berjumlah 35 orang. Menurut (Sanusi, 2014) sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan porpussive sampling, yaitu pengambilan sampel bertujuan. Sampel penelitian ini adalah karyawan Trio Motor Banjarmasin berjumlah 35 orang dan termasuk sebagai sampel jenuh (Arikunto, 2006).

Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier ganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas, melalui tahapan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik (uji normalitas data, multikolinieritas data, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi melalui koefisien determinan, uji t dan uji f).

## Hasil Penelitian

Melalui uji asumsi yang dilakukan yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas, semua data berdistribusi normal, tidak mengalami heterokedastisitas maupun multikolinieritas. Melalui uji asumsi klasik data penelitian juga menunjukkan pada tabel koefisien determinan, uji F, dan uji t atau disebut dengan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinan

| R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,962 <sup>a</sup> | 0,926    | 0,921             | 1,00736                    |

Persentase pengaruh pelatihan dan kompetensi dapat diprediksi dengan menggunakan nilai koefisien determinan. Pada tabel koefisien determinan di atas, diketahui nilai R 0,962. Nilai R 0,962 dikuadratkan menjadi 0,926. Nilai R square ( $R^2$ )  $0,926 \times 100\% = 92,6\%$ . Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memberikan pengaruh sebesar 92,6% terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin. Kemudian untuk koefisien regresi menunjukkan hasil sebagaimana tabel 2 berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi

| Pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen | t     | Sig.  | Keterangan |
|---------------------------------------------------------|-------|-------|------------|
| X1*Y                                                    | 6.536 | 0.000 | Signifikan |
| X2*Y                                                    | 3.721 | 0,001 | Signifikan |

Hipotesis penelitian ini dapat diuji dengan menggunakan koefisien regresi. Kriteria yang dipakai untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah nilai signifikan  $< 0,05$ . Jika signifikan  $> 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja (X1\*Y) karyawan Trio Motor Banjarmasin 0,000. Signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin ini  $< 0,05$ . Ini berarti hipotesis yang menyebutkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin diterima.

Signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja (X2\*Y) karyawan Trio Motor Banjarmasin 0,001. Signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin ini  $< 0,05$ . Ini berarti hipotesis yang menyebutkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F

| df | Mean Square | F       | Sig.               |
|----|-------------|---------|--------------------|
| 2  | 203,106     | 200,147 | 0,000 <sup>b</sup> |
| 32 | 1,015       |         |                    |
| 34 |             |         |                    |

Model penelitian dan pengaruh simultan penelitian ini diuji dengan uji F. Jika F hitung  $> F$  tabel dengan signifikan  $< 0,05$ , maka model penelitian ini diputuskan sudah tepat. Pada tabel F di atas, diketahui nilai F hitung mencapai 200,147 dengan signifikan 0,000. Nilai F



tabel pada tabel F dengan df 4 dan df 32 meunjukkan angka 3,23. Jadi F hitung sebesar 200,147 > F tabel 3,23 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian model penelitian ini sudah tepat atau layak dan hipoteses menyatakan pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin. Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan pelatihan seperti ini kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin ini meningkat sesuai standar mutu.

Karyawan yang sudah terlatih akan memberikan kinerja yang maksimal. Haras, Wahyudi, dan Sugiarti (2020:222) menjelaskan bahwa pelatihan mengajarkan banyak hal yang dapat meningkatkan daya berpikir sehingga meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Pelatihan juga menghadirkan simulasi yang memperkuat pengalaman dan merangsang peningkatan keahlian, keberanian dan tekad di dalam bekerja.

Sejalan dengan pengertian di atas, (Triyono, 2012: 73) menjelaskan bahwa pelatihan (training) adalah kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Kegiatan dilakukan secara terencana, terarah, dan sistematis. Haras, Wahyudi, dan Sugiarti (2020: 92) menegaskan bahwa karyawan harus mengambil inisiatif dalam pengembangan diri, mengingat organisasi bersifat dinamis. Artinya, siapa yang produktif, itu yang dihargai. Oleh karena tuntutan tersebut, karyawan harus terus meningkatkan pengetahuan dan mengasah kemampuan untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Kawiana (2020: 141) pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Penelitian terdahulu sudah membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diah (2017) meneliti "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang." Hasil penelitian membuktikan kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT Kitadin Tenggara Seberang.

Kumara dan Utama (2016) meneliti "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Triasmoko, Mukzam, dan Nurjahjono (2014) meneliti "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)." Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Anggereni (2018) meneliti "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng." Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yanti (2017) meneliti Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kemudian kompetensi yang maksimal dengan pengetahuan yang memadai memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin. Pengetahuan yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja yang baik dengan hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan

misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat terpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014: 252).

Dalam (Edi, Moeheriono Si, 2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kinerja sangat erat hubungannya dengan kompetensi. Spencer (Edi, Moeheriono Si, 2012) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan kasual dengan kinerja. Pegawai atau karyawan yang ingin meningkatkan kinerja harus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi itu meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi bukan lagi satu-satunya yang utama, diperlukan beberapa keseimbangan potensi yang dimiliki oleh pekerja tersebut, seperti sikap (komitmen, jujur dan tanggung jawab), perilaku (kedisiplinan dan kepatuhan), pengetahuan dan kemampuan harus menjadi satu kesatuan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Dengan kata lain, dalam tahap ini organisasi menitikberatkan kinerja (Haras, Wahyudi, Sugiarti, 2020: 90).

Haras, Wahyudi, Sugiarti (2020: 95) menyebutkan bahwa kompetensi pada ruang lingkup implementasi adalah syarat mutlak. Unsur yang melekat pada suatu tugas atau pekerjaan. Rendahnya kompetensi dapat berakibat rendahnya kualitas kerja, dan berdampak pada hasil kerja yang buruk.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muslimah (2016) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan CV Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Irwan (2019) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pramolarso (2018) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta." Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Sedangkan pelatihan dan kompetensi menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Hidayat & Agustina, 2020), (Putri et al., 2022), dan (Sitio, 2022) menunjukkan bahwa bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

## Penutup

Hasil analisis data dan pembahasan penelitian ini membuktikan pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin.

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin.
3. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Trio Motor Banjarmasin.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta, Jakarta.

Diah, Sholehatusya. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Edi, Moeherson Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Edison, Emron, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Universitas Bayangkara.

Haras H., Endang Sugiarti, dan Wahyudi. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa. Banten: Universitas Pamulang.

Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal, 2(1), 48–53.  
<http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/50/49>

Irwan. Andy. 2019. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Taduloko: Universitas Taduloko.

Kawiana, I Gede Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bali: Universitas Hindu Indonesia.

Kumara, I Wayan Sutya Edy dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Jurnal. Bali : Universitas Udayana Bali.



- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bmi Aksara.
- Muslimah, Nofi Naifatul. 2016. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kadiri: Universitas Islam Kadiri.
- Nugroho, A. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS. Andi Offset.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Pramolarso, Egis Yani. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Priansa. D. J. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rahadi, Sedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri.
- Sanusi, A. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis (4th ed.). Salemba Empat.
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 150–162. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.909>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In Penerbit CV. Alfabeta: Bandung (Vol. 225).
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori. Kuisiener, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Triasmoko, Denny, Mukzam Moch. Djudi, dan Gunawan Eko Nurjahjono (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Malang: Universitas Brawijaya.
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza.
- Wahyuni, Y. 2011. Dasar-Dasar Statistik Deskriptif. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.



Yanti, Naidah. 2017. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makassar.