

## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Surya Pertiwi

Jhon Wehandki<sup>1</sup>, Adriza<sup>2</sup>, I Gede Adiputra<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: [jhonwehandki57@gmail.com](mailto:jhonwehandki57@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Megah Surya Pertiwi Jakarta. Penelitian ini mengeksplorasi peran program pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja individu, dengan fokus khusus pada hubungan antara kedua faktor tersebut. Pelatihan diakui sebagai elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan. Kompetensi kerja penulis, yang terbentuk melalui berbagai pengalaman pelatihan dan sertifikasi yang telah diikuti, menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas penulis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi penulis ini mencakup sejumlah sertifikasi dan pelatihan profesional yang telah diperoleh, antara lain Certificate of Competence POU (Pengawas Operasional Utama), Certificate of Competence POM (Pengawas operasional Madya), Certificate of Competence POP (Pengawas operasional Pertama), Hazard and Operability Study (HAZOP), Occupational Health and Safety Committee Awareness, serta berbagai pelatihan teknis dan keselamatan terkait pekerjaan di bidang pertambangan dan survei dari tahun 2004 hingga 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. Data dikumpulkan melalui dokumentasi perusahaan, evaluasi kinerja, dan observasi langsung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi yang dimiliki oleh penulis berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Megah Surya Pertiwi Jakarta. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur dengan baik sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja individu dan mendukung kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Kompetensi Kerja, Kinerja, Karyawan, PT. Megah Surya Pertiwi*

### ABSTRACT

---

Aims to analyze the impact of training and work competencies on employee performance at PT Megah Surya Pertiwi Jakarta. The study explores the role of training programs and the development of professional competencies in improving individual performance, with a particular focus on the relationship between these two factors. Training is recognized as a key element in human resource development, as it enhances employees' knowledge, skills, and work behavior. The author's work competencies, which have been developed through various training experiences and certifications, play a crucial role in determining the effectiveness of the author in performing tasks and responsibilities. These competencies include certifications and professional training, such as the Certificate of Competence POU (Primary Operational Supervisor), Certificate of Competence POM (Intermediate Operational Supervisor), Certificate of Competence POP (Junior Operational Supervisor), Hazard and Operability Study (HAZOP), Occupational Health and Safety Committee Awareness, as well as various technical and safety training in the fields of mining and surveying from 2004 to 2022. The research adopts a quantitative approach with descriptive and associative methods to analyze the impact of training and competencies on performance. Data was collected through company documentation, performance evaluations, and direct observation. The findings of the study indicate that the training and competencies possessed by the author have a significant impact on improving employee performance at PT Megah Surya Pertiwi Jakarta. This study concludes that continuous training programs and well-structured competency development are crucial for optimizing individual performance and supporting organizational success. Therefore, it is recommended that the company continue to invest in comprehensive human resource development strategies to enhance productivity and corporate competitiveness.

**Keywords:** *Training, Work Competency, Performance, Employee, PT. The Magnificent Sun of Mother Earth*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting didalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi atau instansi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan hasil kerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari kompetensi dan pelatihan yang dimiliki oleh individu, karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam rangka terciptanya SDM yang profesional dan berkompetensi instansi mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi. Dimana instansi mendorong Karyawannya untuk mengembangkan kompetensi yang dapat memberikan nilai tambah bagi instansi. Sehingga pengembangan karyawan sejalan dengan pencapaian nilai tambah organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sangatlah penting guna mendukung kinerja instansi. Untuk itu diperlukan identifikasi kompetensi pekerjaan untuk mengukur kemampuan seseorang, karena jika belum memiliki kompetensi yang diharapkan untuk suatu jabatan, karena karyawan tidak mumpuni dengan pekerjaannya maka dapat dilakukan tindakan seperti pelatihan ataupun pemindahan jabatan (mutasi).

Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam suatu organisasi yakni dengan melaksanakan program pelatihan. Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja Karyawan dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi. Pelatihan ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penulis menduga bahwa pelatihan belum proporsional karena personil yang mengikuti pelatihan terbatas secara kualitas dan kuantitas. Artinya yang mengikuti program pelatihan itu-itu saja orangnya, sehingga tidak terjadi pemerataan dalam rangka pembekalan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan. Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan

sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang pengawasan pada saat bekerja dan karyawan harus cekatan agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya pengawasan saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Dessler Gary (2020:284), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi instansi.

Menurut Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki Karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan instansi yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Mathis dan Jackson (2006 : 378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
2. Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan
3. Diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021: 16), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah mengenai fenomena dapat konkrit, obyektif, rasional, dapat diukur dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Tetapi pengukuran variabelnya lebih sederhana dengan instrument yang sederhana dan singkat. Arah minat penelitian survey ialah membauat taksiran yang akurat mengenai karakteritik-karakteristik keseluruhan populasi dengan mengkaji sampel-sampel yang ditarik dari populasi tersebut.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan

<b>Correlations</b>		Pelatihan
Materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah untuk dipahami oleh karyawan.	Pearson Correlation	.892**

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Metode pelatihan yang digunakan (teori dan praktik) efektif dalam meningkatkan keterampilan saya.	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas dan komunikatif selama pelatihan.	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Instruktur memiliki penguasaan materi yang sangat baik serta kompeten di bidangnya.	Pearson Correlation	.921**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Fasilitas pendukung dan lingkungan tempat pelatihan mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif.	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki motivasi tinggi untuk melakukan transformasi perilaku dan disiplin kerja.	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44

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

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel pelatihan kuesioner dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

**Correlations**

		Kompetensi
Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis yang diberikan perusahaan dengan cepat dan tepat.	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya mampu mencari solusi atau cara kerja yang efektif saat menghadapi kendala teknis di lapangan.	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44

Saya menguasai Prosedur Operasional Standar (SOP) yang berlaku dalam setiap pelaksanaan tugas.	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pekerjaan saya saat ini.	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya menunjukkan etika yang baik dan sikap profesional saat berinteraksi di lingkungan kerja.	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya mampu membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk memikul tanggung jawab pekerjaan.	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	44

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

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel kompetensi kuesioner dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

**Correlations**

		Kinerja Kerja
Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang prosedur kerja sehingga mampu meminimalisir kesalahan.	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar mutu atau kualitas yang ditetapkan oleh PT. Megah Surya Pertiwi.	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan jumlah volume pekerjaan sesuai target harian.	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44

Saya mampu menyelesaikan jumlah (volume) pekerjaan sesuai dengan target harian/bulanan yang diberikan atasan.	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya menggunakan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor tanpa membuang-buang waktu.	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya mampu memanfaatkan fasilitas dan sarana kerja yang tersedia secara tepat guna untuk mendukung penyelesaian tugas.	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya selalu fokus Hasil pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi positif dalam pencapaian target atau tujuan organisasi.	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44
Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat pada waktu (deadline) yang telah ditentukan.	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	44

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada variabel kinerja kuesioner dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket.
Pelatihan	0.950	8	Realibel
Kompetensi	0.806	8	Realibel
Kinerja	0.858	8	Realibel

Dari tabel diatas, untuk item variabel Pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.950 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Pelatihan reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Untuk item variabel Kompetensi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.806 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kompetensi reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Untuk item variabel Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.858 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

C. Pembahasan

Tabel 5. Rekapitulasi Variabel Pelatihan  
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Materi pelatihan disusun secara sistematis dan mudah untuk dipahami oleh karyawan.	44	1	5	3.20
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	44	1	5	3.14
Metode pelatihan yang digunakan (teori dan praktik) efektif dalam meningkatkan keterampilan saya.	44	1	5	3.14
Instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas dan komunikatif selama pelatihan.	44	1	5	3.18
Instruktur memiliki penguasaan materi yang sangat baik serta kompeten di bidangnya.	44	1	5	3.05
Fasilitas pendukung dan lingkungan tempat pelatihan mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif.	44	1	5	3.18
Karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki motivasi tinggi untuk melakukan transformasi perilaku dan disiplin kerja.	44	1	5	3.11
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	44	1	5	3.43
Pelatihan	44	15	40	25.43

Rata-rata penilainya =  $25.43/8 = 3.18$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Pelatihan memperoleh hasil rata-rata 3.18 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 6. Rekapitulasi Variabel Kompetensi  
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis yang diberikan perusahaan dengan cepat dan tepat.	44	1	5	3.20
Saya mampu mencari solusi atau cara kerja yang efektif saat menghadapi kendala teknis di lapangan.	44	1	5	3.43
Saya menguasai Prosedur Operasional Standar (SOP) yang berlaku dalam setiap pelaksanaan tugas.	44	1	5	3.02
Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pekerjaan saya saat ini.	44	1	5	3.45
Saya menunjukkan etika yang baik dan sikap profesional saat berinteraksi di lingkungan kerja.	44	1	5	3.39
Saya mampu membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.	44	1	5	3.59
Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk memikul tanggung jawab pekerjaan.	44	1	5	3.34
Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	44	1	5	3.14
Kompetensi	44	16	40	26.57

Rata-rata penilainya =  $26.57/8 = 3.32$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kompetensi memperoleh hasil rata-rata 3.32 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Kinerja  
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang prosedur kerja sehingga mampu meminimalisir kesalahan.	44	1	5	3.32
Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar mutu atau kualitas yang ditetapkan oleh PT. Megah Surya Pertiwi.	44	1	5	3.20
Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan jumlah volume pekerjaan sesuai target harian.	44	1	5	3.30
Saya mampu menyelesaikan jumlah (volume) pekerjaan sesuai dengan target harian/bulanan yang diberikan atasan.	44	1	5	3.25
Saya menggunakan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor tanpa membuang-buang waktu.	44	1	5	3.39
Saya mampu memanfaatkan fasilitas dan sarana kerja yang tersedia secara tepat guna untuk mendukung penyelesaian tugas.	44	1	5	3.36
Saya selalu fokus Hasil pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi positif dalam pencapaian target atau tujuan organisasi.	44	1	5	3.14
Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat pada waktu (deadline) yang telah ditentukan.	44	1	5	3.34
Kinerja Kerja	44	16	40	26.30

Rata-rata penilainya =  $26.30/8 = 3.54$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3.29 termasuk dalam kategori Cukup Baik.

1. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.790	3.546

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai  $r = 0.892$ . Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.790 hal ini menunjukkan 79% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel pelatihan dan kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sedangkan 21% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

Uji t ( Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	1.474	1.475	.999	.324
Pelatihan	.474	.056	.581	8.399 .000
Kompetensi	.481	.075	.447	6.453 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sebesar 79%.

**2. Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.717	4.120

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai r = 0.851. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R2 sebesar 0.717 hal ini menunjukkan 71.7% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel kompetensi dan kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sedangkan 28.3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

**Uji t (Parsial)**

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.963	2.402		.817	.419
Kompetensi	.916	.087	.851	10.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sebesar 71.7%.

**3. Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi secara Bersamaan Terhadap Kinerja**

Tabel 12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.893	2.528

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai  $r = 0.948$ . Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan dan kompetensi peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.893 hal ini menunjukkan 89.3% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sedangkan 10.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Hasil Uji F (Simultan)**

**Tabel 13. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2317.078	2	1158.539	181.242	.000 <sup>b</sup>
Residual	262.081	41	6.392		
Total	2579.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh Uji F = 181.242 sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT Megah Surya Pertiwi sebesar 89.3%.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Megah Surya Pertiwi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.790, yang berarti Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 79% terhadap kinerja. Semakin sistematis materi dan metode pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kontribusi variabel kompetensi adalah sebesar 71,7%. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknis, sikap profesional, dan kemampuan kerja sama tim sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Megah Surya Pertiwi sebesar 89.3%.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Instruktur: Mengingat indikator "Instruktur memiliki penguasaan materi yang sangat baik" memiliki rata-rata terendah (3,05), perusahaan disarankan untuk menyeleksi instruktur pelatihan yang lebih kompeten atau mendatangkan ahli dari luar bidang terkait.
2. Penguatan Pemahaman SOP: Pada variabel kompetensi, penguasaan SOP memiliki skor rendah (3,02). Perusahaan perlu melakukan sosialisasi ulang secara berkala mengenai Standard Operating Procedure melalui briefing pagi atau penyediaan buku saku (handbook) kerja.
3. Fasilitas Pelatihan: Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas pendukung agar suasana belajar selama pelatihan lebih kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan.

Karyawan diharapkan lebih aktif berpartisipasi dalam setiap program pelatihan dan lebih disiplin dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam tugas sehari-hari, terutama dalam hal ketepatan waktu (deadline).

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar, Teguh, Sulistyani Dan Rosidah. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Penerbit Graham Ilmu.
- Amin, Anam, Et.Al. (2013). "The Impact Of Employess Training On The Job Performance In Education Sector Of Pakistan". *Middle-East Journal Of Scientific Research*.
- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto 2015. Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal Ekonomi*. Volume 5. No 2, Hal. 33-40.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buckley, Roger And Jim Caple (2009). "The Theory And Practice Of Trainijng (Theory & Practice Of Training)". London: Kogan Page.
- Chan, Janis Fisher. (2010). "Training Fundamental:Pfeiffer Essential Guides To Training Basics". London: Pfeiffer.
- Desler, Gary. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Indeks.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Priansa, Donni Juni. 2006. "Perencanaan Dan Pengembangan SDM". Bandung: Cv Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. "Manajemen Kinerja". Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.