

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT TRIMITRA AGRO JAYA KOTA PEKANBARU

Muhammad Zul Padri¹, Resti Riandi^{2*}, Desi Susanti³

^{1,2*,3} Manajemen, STIE Persada Bunda

*Email: koresponden: riandiresti@gmail.com

DOI: 10.62567/micjo.v1i3.150

Submitted: 21/05/24 Article info: Accepted: 16/07/24 Published: 30/07/24

Abstrak

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan statistik inferensial yang menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2.009 dan nilai $sig < 0.05$. Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2.009 dan nilai $sig > 0.05$. Secara simultan pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $27.522 > F_{tabel}$ 3.18 dan nilai $sig (0.000 < 0.05)$. Kemudian diketahui bahwa berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjust R square sebesar 0.510 atau 51%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi mempunyai kemampuan 51% dalam menjelaskan variabel prestasi kerja dan masih ada 49% varian yang dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Prestasi Kerja

Abstract

The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis techniques and inferential statistics which use the validity test formula, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The research results concluded that training partially influences work performance with a calculated t value of $5.085 > t_{table}$ 2.009 and a sig value of $0.000 < 0.05$. Partially, competency has no effect on work performance with a calculated t value of $0.223 < t_{table}$ 2.009 and a sig value of $0.824 > 0.05$. Simultaneously training and competency influence performance. This can be seen from the F test results which show that the calculated F value is $27.522 > F_{table}$ 3.18 and the sig value is $(0.000 < 0.05)$. Then it was discovered that based on the coefficient of determination test, the adjusted R square value was 0.510 or 51%. This can be explained by the fact that the training and competency variables have 51% of the ability to explain the work performance variable and there is still 49% of the variance explained by other variables.

Keywords: Training, Competency, Job Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian

penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Maka keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya.

Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui prestasi pegawai tersebut. Tujuan setiap perusahaan adalah mencapai prestasi kerja yang baik, sehingga dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara efektif. Prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Trimitra Agro Jaya yang beralamat di Gedung Tribuana, Jalan Riau 97-99. Kota Pekanbaru, Riau. Adapun indikator dari prestasi kerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap dapat terlihat pada penilaian prestasi kerja yang direfleksikan ke dalam *Key Performance Indicator* (KPI) bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Hasil *Key Performance Indicator* (KPI) yang mempresentasikan kondisi dari prestasi kerja karyawan PT Trimitra Agro Jaya terlihat dari data berikut:

Tabel 1.1 Hasil Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT Trimitra Agro Jaya Tahun 2017-2021

Divisi	Indikator dari Key Performance Indicator	Target (%)	Tahun				
			2017	2018	2019	2020	2021
Finance	Rasio <i>Cost Operational</i>	90	85	95	80	80	78
	Rata-rata <i>cost fund</i>	90	90	98	75	75	80
	Rata-rata ketersediaan kas	90	95	95	85	85	75
	Jumlah temuan <i>audit finance</i>	90	95	98	85	85	78
	Penyajian lapkeu tepat waktu	90	95	98	80	76	79
Operasi onal	Pertumbuhan Penjualan	90	90	90	80	78	80
	Target Penjualan	90	98	80	80	78	75
	<i>Closing</i> Transaksi	90	95	98	85	79	76
	Biaya Distribusi	90	95	98	85	80	78
	Durasi <i>sales cycle</i>	90	96	95	84	76	78
HRGA	Jumlah Rekrutment	90	96	95	85	78	79
	Rata-rata skor karyawan <i>probation</i>	90	94	95	86	78	80
	Rata-rata Pelatihan Karyawan	90	97	98	86	79	80
	ROI of <i>Training</i>	90	97	95	85	80	75
	Pelaksanaan individual <i>development plan</i>	90	98	98	78	78	75
Supply Chain	Pertumbuhan Penjualan	90	98	98	79	79	70
	Target Penjualan	90	98	98	80	80	70
	<i>Closing</i> Transaksi	90	95	98	75	75	75
	Biaya Distribusi	90	95	98	76	76	65

	Durasi pengiriman	90	95	90	78	78	75
Rata-rata		90	94,85	95,40	81,35	78,65	76,05

Sumber: PT Trimitra Agro Jaya, 2023

Dari data pada Tabel 1.1 menyajikan data *Key Performance Indicator* (KPI) dengan skor rata-rata dari masing-masing karyawan di *finance*, divisi operasional, divisi *Human Resources* and *General Affair*, dan divisi *supply chain* di PT Trimitra Agro Jaya. *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan sebuah alat yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi tingkat prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya KPI, pemilik usaha dapat lebih mudah mengetahui seberapa baik kemampuan individu yang dimiliki masing-masing karyawannya.

Tingkat prestasi kerja karyawan di PT Trimitra Agro Jaya memiliki kendala atau permasalahan yang cukup krusial. Sesuai dengan indikator prestasi kerja yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap. Berdasarkan tabel *Key Performance Indicator* (KPI) di atas diketahui bahwa kualitas kerja dari divisi *finance* yang bermasalah, hal ini terlihat dari nilai pencapaian rasio *cost operational*, rata-rata *cost fund*, rata-rata ketersediaan kas, jumlah temuan audit *finance* dan penyajian laporan keuangan tepat waktu yang terus menurun setiap tahunnya. Pada dasarnya kualitas kerja harusnya meningkat namun hal yang sebaliknya terjadi di divisi *finance* PT Trimitra Agro Jaya. Selanjutnya indikator kuantitas kerja yang juga terpapar pada tabel untuk divisi operasional dan *supply chain* yang menyatakan bahwa pertumbuhan penjualan, target penjualan dan *deadline* atas *closing* transaksi yang juga menurun. Pada dasarnya kuantitas kerja harusnya meningkat namun hal yang sebaliknya terjadi di divisi operasional PT Trimitra Agro Jaya. Indikator ketangguhan juga terlihat buruk di divisi HRGA yang memiliki pekerjaan personalia dan umum yang begitu banyak, seperti jumlah *recruitment*, penempatan dan proses karyawan *probation*, pelatihan karyawan atau training dan *individual development plan* dan hal *general affair* lainnya. Dalam hal ini tingkat ketangguhan harusnya meningkat namun hal yang sebaliknya terjadi di divisi operasional PT Trimitra Agro Jaya. Indikator sikap juga dapat dipaparkan dari tabel tersebut yakni pada pelaksanaan *individual development plan* yang juga menurun. Dalam hal ini pengembangan sikap seharusnya meningkat, namun pada PT Trimitra Agro Jaya terjadi sebaliknya. Dengan demikian dapat dipaparkan bahwa secara umum kondisi prestasi kerja karyawan menurun yang dilihat dari berbagai sudut pandang pada indikator penelitian ini.

Pada dasarnya banyak hal yang mampu mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan. Diantara hal yang mempengaruhi prestasi kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelatihan. Adapun indikator pelatihan diantaranya jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan dan waktu. Dengan demikian, jenis dan jumlah pelatihan serta materi yang diberikan kepada karyawan pada PT Trimitra Agro Jaya dapat memberikan gambaran dari tingkat rutin dan berkesinambungannya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, hal ini terlihat dari data berikut:

Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan PT Trimitra Agro Jaya Tahun 2017- 2021

Tahun	Target	Divisi				Rata-Rata
		Finance	Operasional	HRGA	Supply Chain	
2017	50	50	45	50	45	95%
2018	50	45	30	32	40	74%
2019	50	30	25	30	15	50%
2020	50	25	15	20	15	38%
2021	50	10	0	5	0	8%

Sumber: PT Trimitra Agro Jaya, 2023

Dari data pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pelatihan hanya dilakukan pada pada

divisi *finance*, divisi operasional, divisi *Human Resources* and *General Affair*, dan divisi *supply chain* PT Trimitra Agro Jaya. Jenis pelatihan, tujuan, materi yang diberikan dan metode yang digunakan pada sesi pelatihan dilakukan dengan menyesuaikan dengan *jobdesk* dari masing-masing divisi, hal ini dimaksudkan untuk menunjang prestasi kerja karyawannya, namun jumlah pelatihan yang dilakukan makin menurun setiap tahunnya yang dikarenakan oleh kondisi perusahaan yang melakukan efisiensi terhadap biaya-biaya yang diduga memberikan kontribusi atas penurunan profit perusahaan. Dengan demikian, menurunnya frekuensi pelatihan yang diberikan akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Disamping itu kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatihan di design untuk pengembangan *personal* dari masing-masing karyawan. Namun hal yang terjadi di PT Trimitra Agro Jaya pengembangan ini tidak berkesinambungan dan cenderung menurun setiap tahunnya. Hal ini didukung dengan kondisi target perusahaan yang meningkat namun ketersediaan waktu untuk melakukan pelatihan yang semakin sempit. Dengan demikian dapat dipaparkan bahwa secara umum kondisi pemberian pelatihan menurun yang dilihat dari berbagai sudut pandang pada indikator penelitian ini.

Disamping pelatihan, hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi. Berdasarkan indikator dari kompetensi diantaranya ide, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan, maka pada penelitian ini peneliti melihat kondisi kompetensi dari sisi ide yang masih belum terlalu baik karena kondisi pengalaman kerja karyawan yang masih belum baik juga, hal ini terlihat dari data berikut:

Tabel 1.3 Data Pengalaman Kerja Karyawan PT Trimitra Agro Jaya

Pengalaman Kerja	Finance	Operasional	HRGA	Supply Chain
Di bawah 1 Tahun	11	10	4	6
1-5 Tahun	5	3	2	2
6 – 10 Tahun	1	1	1	2
Di atas 10 Tahun	1	2	-	1

Sumber: PT Trimitra Agro Jaya Tahun, 2023

Dari data tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Trimitra Agro Jaya dapat diketahui bahwa kompetensi mereka dalam bekerja masih belum begitu baik karena tingkat kompetensi yang digambarkan melalui pengalaman kerja masih sedikit, hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang bekerja di bawah satu tahun memiliki jumlah paling banyak. Selanjutnya tingkat kompetensi juga bisa dilihat dari latar belakang Pendidikan yang masih belum terlalu baik, hal ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4 Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT Trimitra Agro Jaya

Pengalaman Kerja	Finance	Operasional	HRGA	Supply Chain
SMA	10	8	5	8
D3	5	5	2	3
S1	2	1	-	-
S2	1	2	-	-

Sumber: PT Trimitra Agro Jaya Tahun, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Trimitra Agro Jaya adalah pada tingkat SMA sederajat, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan pada PT Trimitra Agro Jaya masih belum baik. Hal ini dikarenakan dengan tingkat pendidikan yang tidak terlalu baik maka akan memberikan pengaruh kepada kompetensi karyawan.

2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:112) Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan

diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik

Spencer dalam Tsaurry (2013:250) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dengan adanya pelatihan yang berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trimitra Agro Jaya pada Tahun 2021 yang berjumlah 52 orang.

Sampel Penelitian

Sehubungan dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sensus). Dalam penelitian ini jumlah populasi cukup kecil, maka dari itu pemilihan sampel menggunakan semua jumlah populasi yakni sebanyak 52 responden.

Variabel Penelitian

Menjelaskan variabel dan konsep operasional dalam penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2). Variabel terikat (*dependent*) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Coreccted Total Item Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,5 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:45).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2018:45)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal dan mendekati normal (Ghozali,2018:46). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting akan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali,2018:46). Pengujian ini akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018:48). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance inflations factor (VIF) dan tolerance:

- Jika nilai $VIF > 10$ dan tolerance $< 0,1$, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya
- Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2018:49) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari uji koefisien korelasi Spearman.

Analisis Regresi Berganda

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk pengujiannya dianggap prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan kompetensi (X2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F yang diperoleh melalui hasil regresi linier berganda. Persamaan regresi dapat dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji t

Pengujian dengan uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Artinya, uji t adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji t juga dapat digunakan untuk melihat signifikansi suatu variabel yang diuji. Artinya, dalam uji t ini dapat dilihat apakah hasil pengujian antara variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yaitu 5% maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan yaitu 5% maka variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Kasmir (2022: 268) Uji-F merupakan uji secara bersama-sama atau serempak dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti tidak berpengaruh secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti berpengaruh secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti

persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

	Mean if Item Deleted	Male Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	74,63	126,746	,559	,954
X2	74,79	125,778	,550	,954
X3	74,69	128,805	,422	,955
X4	75,02	122,098	,775	,951
X5	74,94	122,134	,668	,953
X6	75,00	124,980	,571	,954
X7	75,08	114,857	,807	,951
X8	75,08	123,759	,554	,954
X9	75,13	120,080	,797	,951
X10	74,98	124,058	,659	,953
X11	74,98	119,117	,884	,950
X12	74,96	119,371	,847	,950
X13	74,90	119,265	,821	,950
X14	74,98	119,706	,773	,951
X15	74,83	123,754	,792	,951
X16	74,79	121,425	,722	,952
X17	75,27	124,161	,652	,953
X18	74,96	127,881	,515	,954
X19	74,75	126,740	,628	,953
X20	74,88	124,261	,797	,951
X21	75,19	122,080	,753	,951

Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Tabel Hasil Uji validitas Variabel Kompetensi (X2)

	Mean if Item Deleted	Male Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X22	29,54	18,802	,779	,911
X23	29,54	18,410	,807	,908
X24	29,87	16,236	,810	,905
X25	29,62	18,869	,588	,919
X26	29,50	18,843	,690	,914
X27	30,04	16,744	,763	,909
X28	29,79	17,229	,675	,916
X29	29,71	17,464	,711	,912
X30	29,63	17,727	,770	,908

Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Tabel Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

	Mean if Item Deleted	Partial Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39,69	55,002	,725	,909
Y2	40,04	57,410	,641	,913
Y3	40,06	62,134	,277	,928
Y4	40,02	59,117	,450	,922
Y5	39,79	60,641	,494	,918
Y6	39,85	60,682	,522	,917
Y7	40,33	54,224	,892	,902
Y8	40,40	55,383	,780	,907
Y9	40,58	54,249	,749	,908
Y10	40,31	54,609	,884	,902
Y11	40,46	55,038	,793	,906
Y12	40,58	53,386	,811	,905

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0.954	21	0,60	Reliable
Kompetensi	0.921	9	0,60	Reliable
Prestasi Kerja	0.918	12	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Uji Asumsi Klasik

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,62260644
Most Extreme Differences	Absolute	,179
	Positive	,148
	Negative	-,179
Kolmogorov-Smirnov Z		1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072 Nilai 0.072 > nilai Sig. 0.05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,935	6,076		,483	,631		
1 PELATIHAN	,497	,098	,705	5,085	,000	,500	2,001
KOMPETENSI	,054	,240	,031	,223	,824	,500	2,001

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Uji Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

		PELATIHAN	KOMPETENSI	standardized Residual
Correlation	PELATIHAN	1,000	,478**	,064
	Coefficient		,000	,651
Sig. (2-tailed)				
N		52	52	52
Spearman's rho	KOMPETENSI	,478**	1,000	,104
	Coefficient	,000		,464
Sig. (2-tailed)				
N		52	52	52
Correlation Unstandardized Coefficient Residual		,064	,104	1,000
	Sig. (2-tailed)			
N		,651	,464	
		52	52	52

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,935	6,076		,483	,631
1 PELATIHAN	,497	,098	,705	5,085	,000
KOMPETENSI	,054	,240	,031	,223	,824

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

1. Konstanta sebesar 2,935 menyatakan bahwa jika indikator pada pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) tidak diperhitungkan, maka prestasi kerja (Y) nilainya naik yaitu sebesar 2,935.
2. Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,497 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan, dan kompetensi (X2) bernilai tetap. Maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,497 satuan.
3. Koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,054 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan, dan pelatihan (X1) bernilai tetap. Maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,054 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,935	6,076		,483	,631
1 PELATIHAN	,497	,098	,705	5,085	,000
KOMPETENSI	,054	,240	,031	,223	,824

Sumber : Data Olahan, 2023

1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung 5.085 > t tabel 2.009575 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05, maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung 0.223 < t tabel 2.009575 dan nilai signifikansi sebesar 0,824 > 0.05, maka kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau serentak dapat digunakan uji F. Apabila Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
Regression	1811,143	2	905,572	27,522	,000 ^b
1 Residual	1612,299	49	32,904		
Total	3423,442	51			

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel 5.31 dapat dilihat bahwa hasil Fhitung (27.522) > Ftabel 3,18 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan (X1) Kompetensi (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,510	5,736

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari Tabel 5.32 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah 0.510. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap naik turunnya variabel dependent. Dapat dijelaskan bahwa variabel independent pelatihan dan kompetensi mempunyai kemampuan sebesar 51% dalam menjelaskan varians terhadap variabel dependent prestasi kerja dan masih ada 49% varian yang dijelaskan oleh faktor variabel dependent lain.

4. KESIMPULAN

Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data hasil uji t diperoleh t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran pelatihan berdasarkan teori Busro (2018:205-206) pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh setiap pegawai atau organisasi untuk memacu agar berbuat secara optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi organisasi.

Pengaruh pelatihan bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi pelatihan yang dicerminkan oleh kesempatan dalam mengikuti pendidikan, kesempatan mengikuti diklat, kesempatan mengikuti seminar pada PT Trimitra Agro Jaya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilakukan dalam kegiatan kerja pada PT Trimitra Agro Jaya ini mendapatkan penilaian dalam rentang skor rata-rata baik. Namun dari ketujuh dimensi pelatihan ini terdapat satu dimensi dengan penilaian terendah pada dimensi materi yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja.

Pelatihan mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap tepat. Dengan meningkatnya pelatihan yang diterima oleh karyawan maka pelatihan menjadi proses secara sistematis yang mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Sesuai dengan teori dari para ahli bahwa Pelatihan kerja karyawan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Kontribusi pelatihan dan pengembangan pada kinerja dan efektifitas organisasi sebagian besar adalah melalui pengembangan manusia sebagai individu-individu, kelompok kerja dan sebagai anggota organisasi.

Dengan demikian pelatihan ini akan berbanding lurus dengan prestasi kerja karyawan, dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diterima oleh karyawan maka keahlian dan kemampuan karyawan akan meningkat yang direfleksikan dalam sebuah prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Yayuk Budi Iriyani (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja.

Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran Kompetensi menurut teori Hutapea dalam Busro (2018:25) Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengefektifkan pekerjaan secara efektif.

Dalam hal ini, bertolak belakang dengan teori dari para ahli bahwa kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Hal ini juga bertolak belakang dengan teori dari Wibowo (2016:45) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan maka prestasi karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya Menurut Tsauri (2013:251) Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja

Dalam hal ini, bertolak belakang dengan penelitian Tarigan, Butarbutar, Hasibuan, Jonny, Siboro (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 52 karyawan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap independent yakni prestasi kerja adalah mempunyai kemampuan sebesar 54.7% dalam menjelaskan varians terhadap variabel dependent prestasi kerja dan masih ada 45.3% varian yang dijelaskan oleh faktor variabel dependent lain.

Sesuai dengan teori dari para ahli yakni Mangkunegara (2016:112) Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik. Disamping itu, Spencer and Spencer dalam Tsauri (2013:250) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dengan adanya pelatihan yang berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Hal ini didukung oleh penelitian Yayuk Budi Iriyani (2015) dan Tarigan, Butar butar, Hasibuan, Jonny, Siboro (2019) yang menyatakan pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA.

Amalia, Rizki, 2017, Penempatan dan Pengembangan Pegawai, Intitut Pemerintahan dalam Negeri. IPDN. Jakarta.

Atika Prasuri, Hijriyantomi Suyuthie, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Grand Inna Hotel Padang, 2018, JPK Volume 10 No. 1 Desember 2018 e-ISSN: 2549-9823 p-ISSN: 2085-4285

Bukit, B, 2017, Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Cetakan Ke).

Busro, Muhammad., 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia., Edisi Pertama, Prenada Media Group., Jakarta.

Cantika, Yuli Sri Budi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press: Malang

Desi Prasetyani, 2021, Pengaruh Pelatihan Terhadap prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank HSBC Cabang Pondok Indah, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 3, April 2021.

Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung

Ghozali, Imam., 2018., Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24., Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, MalayuS.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:

Bumi Aksara.

Irwan Indriyanto, 2021, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pt. Multi Pratama Interbuana Indonesia, Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN: 2656-3169 Volume 22, No.1, Januari-April 2021 p- ISSN: 0853-5248.



Kawiana, I Gede Putu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan, UNHI Press Publishing, Bali.

Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus, Banten: CV.AA Rizky.

Mangkunegara. Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Priyono dan Marnis, 2014. Manajemen sumber daya manusia, penerbit Zifatama Publisher: Surabaya.

Sugiyono, 2016. Memahami Penelitian Kualitatif, cetakan ke sebelas November 2016, ALFABETA, CV: Bandung

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta

Tarigan, Butarbutar, Hasibuan, Jonny, Siboro, 2019, Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan, AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship. e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824. Vol. 04, Issue. 02, May 2019

Tsaury Sofyan, 2013, MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia, Stain Jember Press; Jember.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisikeempat. Jakarta :Rajawali Pers. Yayuk Budi

Iriyani, 2015, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bina Kerja Cemerlang, ISSN : 2338– 4794 Vol. 3. No. 3 September.