

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Nerys Lourensus L. Tarigan

masnerys@yahoo.com

STIE ISTI EKATANA UPAWEDA YOGYAKARTA

Thomas Aquinas Radito

radith77th@gmail.com

STIE ISTI EKATANA UPAWEDA YOGYAKARTA

Andri Purnamawati

andri.purnamawati@gmail.com

STIE ISTI EKATANA UPAWEDA YOGYAKARTA

Abstract

This research was conducted at STIE IEU Yogyakarta to know the effect of job training and competence on employee performance. This research is with descriptive – causal method. The data collection technique used is by distributing questionnaires using research of 30 respondents and using the saturated sample technique method, data analysis using multiple linear regression methods. Based on the results of the study, it can be concluded that job training and competence have a positive and significant impact on employee performance with a coefficient of determination (R Square) of 0.745 or 74.5%.

Keywords: Job Training, Competence, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di STIE IEU Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 30 responden dan menggunakan metode teknik sampel jenuh, analisis data dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. SDM yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas baik pula. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang sanggup menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan melakukan keseluruhan kesanggupannya secara efektif dan efisien.

Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk efektivitas SDM dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen organisasi, bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara anggotanya dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pelatihan (Hasibuan, 2019). Kinerja karyawan yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang terlatih. Dimana pelatihan yang di berikan dapat menjadi bekal bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas sumber dayanya.

Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai suatu proses dalam pembelajaran yang dirancang untuk mengubah cara kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramudyo, 2007). Selain itu, pelatihan karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, kesanggupan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui pelaksanaan *program on the job training* yang di selenggarakan di suatu perusahaan yang akan memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas dan keahlian untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan di perlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan jangka panjang untuk mengembangkan kesanggupan mereka dalam menjalankan bisnis mereka.

Selain faktor pelatihan pengadaan tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari suatu organisasi. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, SDM yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga merupakan hal yang penting. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang bisa menjadi motif, sifat, keterampilan, aspek seseorang citra diri, peran sosial, atau pengetahuan yang dia dapatkan (Boyatzis, 2008).

STIE IEU Yogyakarta sebagai institusi perguruan tinggi dituntut untuk mempunyai SDM yang handal dan kompeten yang merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan kompetitif sehingga pengembangan

**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan...
(Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati)**

kompetensi SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi. Sejalan dengan visi dan misi untuk terwujudnya penyelenggaraan pendidikan tinggi yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah di lingkungan kerja kantor otoritas bandar udara, maka perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Berdasarkan latar belakang di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan investigasi pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di STIE IEU Yogyakarta.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan dibidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara antara lain Mangkunegara (2017) adalah: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi. 2) Meningkatkan produktivitas kerja. 3) Meningkatkan kualitas kerja. 4) Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia. 4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. 5) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari 1) Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. 2) Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. 3) Materi, pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. 4) Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan 5) Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang

ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moehariono (2010) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Zwell (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai. 2) keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik pribadi. 5) Motivasi. 6) Kemampuan intelektual.

Hutapea (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*). Informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan. 2) Keterampilan (*Skill*). Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. 3) Sikap (*Attitude*). Pola tingkah laku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan seorang Pegawai untuk melakukan tugas-tugasnya dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) memberikan definisi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:94) kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, maksudnya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Dengan adanya Kinerja karyawan diharapkan pekerja akan melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator-indikator. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2015), yaitu: 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi

**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan...
(Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati)**

pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, merupakan tingkatan seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Nelson (2012), dan juga penelitian Triasmoko (2014) dalam penelitian yang telah dilakukan tersebut memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin (2018) memberikan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STIE IEU Yogyakarta

B. Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu pelatihan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan di STIE IEU Yogyakarta

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013).

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE IEU Yogyakarta.

2. Sample dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian adalah seluruh karyawan STIE IEU Yogyakarta, sejumlah 30 responden. Sedangkan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah jika semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, dan studi kepustakaan dengan literatur, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

F. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah pelatihan kerja dan kompetensi.

G. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi konseptual

Pelatihan merupakan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Afandi, 2018). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012). Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

2. Definisi Operasional

Indikator-indikator pelatihan Kerja terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan (Mangkunegara, 2017). Indikator kompetensi meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap (Hutapea dan Thoha, 2008) sedangkan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan kometmen kerja (Robbins (2015).

H. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Jumlah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan kerja berjumlah 5 butir pernyataan, variabel kompetensi berjumlah 3 butir pernyataan, dan variabel Kinerja karyawan berjumlah 6 butir pernyataan.

I. Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas Data

Uji validitas adalah uji ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* dengan bantuan SPSS 22. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%.

2). Uji Reliabilitas Data

**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan...
(Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati)**

Uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan komputer program SPSS 22 didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Sekaran, 2000).

J. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah digunakan analisis regresi berganda, sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat digunakan uji t dengan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan bahwa karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	17	56,6
2	Perempuan	13	43,4
Total		30	100,0%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan.

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 tahun	6	20,0
2	5 - 10 tahun	15	50,0
3	>10 tahun	9	30,0
Total		30	100,0%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan paling banyak antara 5 sampai 10 tahun

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Diploma	4	13,3
2	Sarjana	15	50,0
3	Pascasarjana	11	46,7
Total		30	100,0%

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan paling banyak adalah sarjana.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pada tabel 4 dibawah ini disajikan hasil uji validitas dari variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Product Moment</i>	Signifikan
Pelatihan Kerja	PK1	0,633	0,000
	PK2	0,790	0,000
	PK3	0,791	0,000
	PK4	0,894	0,000
	PK5	0,827	0,000
Kompetensi	KOM1	0,895	0,000
	KOM2	0,955	0,000
	KOM3	0,857	0,000
Kinerja Karyawan	KK1	0,587	0,001
	KK2	0,843	0,000
	KK3	0,737	0,000
	KK4	0,668	0,000
	KK5	0,728	0,000
	KK6	0,636	0,000

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dengan metode pearson correlations product moment dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang diujikan adalah valid (sahih) yang nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Pada tabel 5 dibawah ini disajikan hasil uji validitas dari variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Ket
Kompetensi	0,874	0,7	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,844	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,786	0,7	Reliabel

C. Analisa Data

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Penguujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Regresi	t_{hitung}	p -value
Bebas	Terikat			
Pelatihan Kerja	Kinerja	0,656	4,794	0,000
Kompetensi	Karyawan	0,889	5,690	0,000

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan...
(Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati)

F _{hitung}	39,506	0,000
R ²	0,745	

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai p-value < 0,05. Hipotesis kedua (H2) yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai p-value < 0,05. Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,745 yang artinya 74,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kompetensi

D. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai t hitung 4,794 dan nilai Sig 0.000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Nelson (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Pakpahan, Sugiarti (2016) yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai t hitung 5,690 dan nilai Sig 0.000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sutrisno (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka bisa ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Variabel pelatihan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5%, dengan demikian, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.
2. Variabel kompetensi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5%, dengan demikian, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

B. Saran

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berikan saran sebagai berikut :

3. Hendaknya institusi lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pelatihan agar dapat menciptakan karakteristik individu yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan...
(Nerys Lourensius L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati)**

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Soetrisno, Annisa Putri ., Gilang, Alini. (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume VIII No. 1 Tahun 2018.
- Boyatzis, R.E. (2008). Competencies in the 21st century (Kompetensi di abad ke-21). Journal of Management Development 27 (1): 5-12.
- Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafry. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moehariono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Robbins, Stephen P. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2000). Research Methods for business: A Skill Building Approach. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, Denny. *et.al.* (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri
- Wibowo, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.