

## **The Influence of Training and Competence on Employee Performance at PT.Sulawesi Mineral Earth**

### **Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bumi Mineral Sulawesi**

**Suwarni<sup>1\*</sup>, Sukri<sup>2</sup>, Dirham Latief<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palopo<sup>1,2,3</sup>

[suwarni@student.umpalopo.ac.id](mailto:suwarni@student.umpalopo.ac.id), [sukri@umpalopo.ac.id](mailto:sukri@umpalopo.ac.id), [dirham@umpalopo.ac.id](mailto:dirham@umpalopo.ac.id)

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

Human resources are very important for the company and must be managed professionally to achieve a balance between the needs of employees and the ability of the company's organization. Realizing the importance of human resources, companies must respond individually to the needs of different employees. Basically employees are the prime mover in all company activities. Employees are an asset to ensure the smooth running of the company, therefore employees are needed who are skilled, agile and have sufficient ability to carry out their work. This research was conducted at PT. Sulawesi Mineral Earth. The purpose of this study was to determine the effect of training and competency on employee performance at Pt. Sulawesi Mineral Earth. This study uses a quantitative research method, the sampling technique is accidental sampling, the population and sample in this study are 50 employees of PT. Bumi Mineral Sulawesi, the data sources used are primary and secondary data. Data collection techniques in this study used instruments in the form of questionnaires with a Likert measurement scale. Data analysis used multiple linear regression analysis with calculations using the SPSS 22 program. Conclusions on the study these 1. Training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth. 2. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulawesi Mineral Earth.

**Keywords :** Training, Competency, Performance

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan organisasi perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus merespon secara individual kebutuhan karyawan yang berbeda-beda. Pada dasarnya karyawan merupakan penggerak utama dalam seluruh kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, teknik pengambilan sampel yaitu Accidental sampling, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket (kuesioner) dengan skala pengukuran likert.. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan perhitungan menggunakan program SPSS 22. Kesimpulan pada penelitian ini 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sebagai seorang pekerja, seseorang dapat tumbuh dan berkembang dengan baik serta bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan, sehingga sangat penting untuk menjaga kesehatan karyawan. Di era globalisasi yang semakin maju, persaingan semakin ketat, dengan setiap perusahaan dan setiap pelaku ekonomi harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Pencapaian tujuan bisnis memerlukan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai profitabilitas dan efisiensi yang tinggi. (Aditya, Rifki Utami & Ruhana, 2015).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus merespon secara individual kebutuhan karyawan yang berbeda-beda. Pada dasarnya karyawan merupakan penggerak utama dalam seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan yang berkembang selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien, sehingga pelaksanaannya mudah dipantau dan dievaluasi, sehingga kinerja karyawan mudah ditentukan. (Febriyanti et al., 2015). Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Aditya, Rifki Utami & Ruhana, 2015).

Menurut Simanjuntak (2005), pelatihan merupakan bagian dari human investment untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (Pelatihan et al., 2020). M. Yani (2012), Pelatihan merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan teknis (Ariyanti & Veni, 2019). Anwar prabu Mangkunegara (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai "proses pelatihan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang terbatas" (Nugroho & Paradifa, 2020).

Pelatihan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ataunur & Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sistem pelatihan yang terencana dan terprogram dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, pelatihan mempunyai peran penting untuk meningkatkan performa karyawan dan mengembangkan kompetensi karyawan yang dapat memajukan suatu perusahaan (Putri et al., 2022).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dapat diamati dari seseorang, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melakukan suatu tugas atau tugas sesuai efisiensi yang ditetapkan (Rivai, 2011:302). Dalam hal ini setiap karyawan baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman pasti memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, sehingga usaha harus ditingkatkan agar kompetensi setiap karyawan sama sesuai dengan standar persyaratan perusahaan. (Pranata et al., 2018).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, menurut wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum dan moral, serta etika". Kinerja yang baik dapat dicapai dengan beberapa hal yang dapat menunjang pekerjaan yang dilakukannya (Sugiarti et al., 2016).

Pt. Bumi Mineral Sulawesi merupakan anak perusahaan Kalla Group yang bergerak di bidang proyek pengelolaan mineral. Pt. Bumi Mineral Sulawesi (BMS) terletak di Desa Bukit Harapan, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan mineral untuk pemurnian biji nikel. Perusahaan ini merupakan rencana pembangunan berkelanjutan yang sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam memberikan nilai tambah pada produk ekspor pertambangan nasional. Semangat tersebut ini didukung oleh komitmen perusahaan untuk

melakukan alih teknologi dan mendorong inovasi teknologi pengolahan mineral baik di sektor hulu maupun hilir.

Berdasarkan latar belakang dan uraian teoritis maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (2003:197) "Pelatihan berkelanjutan adalah suatu proses menanamkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu sedemikian rupa sehingga pegawai menjadi lebih profesional dan lebih mampu menunaikan tugasnya sesuai standar".

Menurut Harianja (2002:164) "Pelatihan sebagai upaya terencana oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya". Pelatihan merupakan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kualitas personelnnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Pranata et al., 2018)

Menurut Tanjung (2003:144) "Pelatihan adalah salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap." Dari pendapat tentang pengertian pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebagai proses pelatihan yang berlangsung dalam waktu singkat dan dapat dipahami, tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan juga meningkatkan kinerja.(Ardiansyah et al., 2014)

Berdasarkan pengertian pelatihan yang direkomendasikan oleh para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugasnya.(Ardiansyah et al., 2014)

Menurut Mangkunegara (2013: 57) 5 bagian yang biasa digunakan dalam pelatihan adalah:

1. Instruktur pelatihan
2. Peserta Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Tujuan pelatihan

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah kualifikasi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian kompetensi menurut Moehariono (2014) melengkapi atau melengkapi uraian tugas atau uraian tugas yang saat ini dikenal dalam manajemen sumber daya manusia.(Meidita, 2019). Sedarmayanti (2014: 32) mendefinisikan kompetensi sebagai kualitas yang dengannya individu mencapai tingkat kinerja tertinggi. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Pelatihan et al., 2018). (Mathis & Jackson, 2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Oleh karena itu, seorang profesional SDM harus memiliki tiga keterampilan, yaitu pertama

pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, kemudian pengetahuan tentang manajemen pengaruh dan perubahan, serta pengetahuan dan keahlian khusus di bidang sumber daya manusia.(Humaira et al., 2020)

Moeheriono mengungkapkan 2 definisi kompetensi, Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang mempunyai hubungan kausal terhadap kriteria yang menjadi acuan efektif pada situasi tertentu perusahaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dalam lingkup organisasi maupun perusahaan.(Putri et al., 2022)

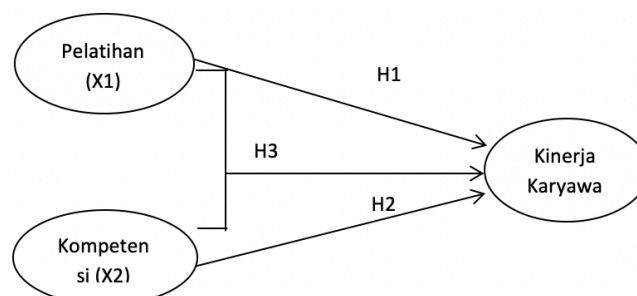
Sedangkan menurut Broke dan Stone (Uzer Usman, 2007:14) “Kompetensi adalah gambaran kualitatif tentang perilaku guru yang tampaknya sangat relevan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:Pasal 1, ayat 10: “Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk bekerja, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menurut standar tertentu”.(Abdul Jamali, 2016)

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata performance atau real achievement (prestasi okupasi atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (work performance) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Prabu, 2007:9). Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada efisiensi kerja karyawannya untuk melakukan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur terpenting yang harus diperhatikan. Pencapaian tujuan perusahaan terhambat ketika banyak karyawan yang kinerjanya kurang baik sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karena itulah kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan.(Febriyanti et al., 2015)

Menurut Wahyun (2009): “Kinerja adalah perilaku aktual yang diperlihatkan setiap orang sebagai kinerja pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dalam peran mereka.” Sementara itu, pemaparan Milkovich dan Boudreau (1997:100) adalah “Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan”, artinya kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.(Febriyanti et al., 2015)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses atau kegiatan yang terjadi dalam suatu tugas tertentu yang dilakukan seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok atau organisasi bisnis. Pada jangka waktu tertentu dimana kelompok atau perusahaan dapat menikmati hasilnya. Prestasi tergantung pada motivasi atau keinginan seseorang untuk mencapainya, selain itu diperlukan juga faktor pendukung lain seperti keterampilan dan kemampuan.(Febriyanti et al., 2015).



**Gambar 1 - Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Mineral Sulawesi

H2 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Mineral Sulawesi

H3 : Diduga bahwa pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Mineral Sulawesi

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada data penelitian berupa angka dan analisis berdasarkan statistik (Sugiyono, 2013). Analisis statistik digunakan untuk mengetahui dampak pendidikan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan (Wati, 2021).

Lokasi dalam penelitian ini yakni Pt. Bumi Mineral Sulawesi, Desa Bukit Harapan, Kecamatan Bua, Kabupaten luwu, Sulawesi Selatan. Adapun waktu untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian ini dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan Januari 2023. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder , yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian maka peneliti menggunakan instrument berupa angket (kuesioner). Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Packages For the social Sciene*) versi 22 Windows untuk melakukan olah data.

Penelitian ini terdiri dari beberapa populasi dan sampel. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Accidental sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Instrumen data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan apabila sudah terbukti Validitas dan Reliabilitasnya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya uji validitas diukur dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel, jika r-hitung  $\geq$  r-tabel maka pertanyaan tersebut valid, atau setiap item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan dengan skor total (Sig. < 0.05) maka dianggap valid. Dalam menghitung uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner sebanyak 50 responden. Uji validitas membandingkan r hitung dan r tabel dengan (df) = n – 2, maka 50 – 2 = 48 didapat nilai r tabel 0.2353. Hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation r-hitung  $\geq$  r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan X1, X2 dan Y dikatan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur.

**Table 1 - Hasil Uji Validitas**

| NO | Variabel        | Item | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Ket   |
|----|-----------------|------|---------------------|--------------------|-------|
| 1. | Pelatihan (X1)  | 1    | 0,526               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 2    | 0,649               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 3    | 0,365               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 4    | 0,351               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 5    | 0,441               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 6    | 0,556               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 7    | 0,276               | 0,230              | Valid |
| 2. | Kompetensi (X2) | 1    | 0,322               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 2    | 0,517               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 3    | 0,490               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 4    | 0,566               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 5    | 0,404               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 6    | 0,606               | 0,230              | Valid |
| 3. | Kinerja (Y)     | 1    | 0,283               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 2    | 0,452               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 3    | 0,490               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 4    | 0,595               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 5    | 0,285               | 0,230              | Valid |
|    |                 | 6    | 0,369               | 0,230              | Valid |

### b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menentukan akankah pertanyaan dari kuisisioner tersebut reliabel atau tidak, sehingga kuisisioner tersebut dapat digunakan beberapa kali. Jika suatu alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan nilai yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Bila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, artinya item pernyataan dalam kuisisioner dapat diandalkan (reliable) dan apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka item pernyataan dalam kuisisioner tidak dapat diandalkan (Sekaran, 1992). Hasil dari uji reliabilitas nilai Alpha Cronbach pada variabel X1 sebesar 0,641, pada variabel X2 nilainya sebesar 0,675, dan variabel Y nilainya sebesar 0,680. Semua nilai variabel di atas 0,60 sehingga setiap item pertanyaan dianggap reliabel karena telah memenuhi syarat sebagai alat ukur.

**Table 2 - Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel   | Cronchbatch Alpha | Keterangan |
|------------|-------------------|------------|
| Pelatihan  | 0,641             | Reliable   |
| Kompetensi | 0,675             | Reliable   |
| Kinerja    | 0,680             | Reliable   |

*Sumber : Data Hasil Olahan 2023*

## 2. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada tabel 2 diketahui koefisien determinasi memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,481. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja 48,1% dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi, sisanya sebesar 51,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Table 3 - Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .709 <sup>a</sup> | .502     | .481              | 1.12492                    |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

**3. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 10.957 + 0,277X_1 + 0,179X_2 + e$$

Hasil dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai a (konstanta) sebesar 10.957 artinya bahwa apabila tidak ada variabel pelatihan (X1) dan variabel kompetensi (X2) atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan turun sebesar 10.957.

Koefisien insentif  $\beta_1$  sebesar 0,277 artinya jika variabel pelatihan (X1) naik satu satuan dengan asumsi variabel kompetensi (X2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,277.

Koefisien variabel kompetensi  $\beta_2$  sebesar 0,179 artinya setiap ada kenaikan variabel kompetensi satu satuan dan pelatihan (X1) konstan maka, kinerja karyawan meningkat 0,179 satuan.

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel bebas (X1, dan X2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t dan uji f. Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan uji f untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria:

H0 diterima apabila t hitung < t tabel (tidak berpengaruh)

Ha diterima apabila t hitung > t tabel (berpengaruh)

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Hasil uji t pada tabel 3, diketahui variabel pelatihan (X1) nilai t hitung sebesar 3.335 > t tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar 0,002 < 0,05. Artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel kompetensi (X2) nilai t hitung sebesar 2.360 > t tabel 1,677 dan nilai sig. sebesar 0,022 < 0,05. Artinya variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4 - Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant) | 10.957                      | 1.560      |                           | 7.024 | .000 |
|                           | Pelatihan  | .277                        | .083       | .455                      | 3.335 | .002 |
|                           | Kompetensi | .179                        | .076       | .322                      | 2.360 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja

### b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel dengan kriteria:

$H_0$  diterima apabila  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  (tidak berpengaruh)

$H_a$  diterima apabila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  (berpengaruh)

Hasil uji f pada tabel 4, diketahui nilai f hitung sebesar 23.724 > f tabel 3,19 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan (X1) dan variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Table 5 - Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 60.044         | 2  | 30.022      | 23.724 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 59.476         | 47 | 1.265       |        |                   |
|                    | Total      | 119.520        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Uji hipotesis (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan diperoleh nilai t-hitung 3.335 lebih besar dari t-tabel 1.677 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis (H2) dapat dilihat pengaruh kompetensi dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung 2.360 lebih besar dari t-tabel 1.677 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

## 5. Penutup

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai bahwa, Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi, dan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi, masih bisa dikatakan dengan referensi yang agak terbatas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya hendaknya menyempurnakan dan memperdalam penelitian dari sudut pandang keilmuan, misalnya dengan dimensi variabel yang berbeda dan kajian teoritis lain yang berbeda. Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan metode kuantitatif bisa mendapatkan data yang lengkap dan lebih valid. Menggunkan penelitian ini sebagai referensi, dengan menggunakan metode atau model penelitian yang berbeda dari subjek yang berbeda, sehingga Anda tidak terpaku pada



analisis yang biasa digunakan oleh peneliti sebelumnya dan lebih baik menggunakan sampel yang lebih besar dengan karakteristik yang berbeda.

#### Daftar Pustaka

- Abdul Jamali. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sadar Dinamis Sampang. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 1 No.*
- Aditya, Rifki Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 22(1)*, 85894.
- Ardiansyah, Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Departemen Research and Development PT.Gatra Mapan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 9(1)*, 80935.
- Ariyanti, Y., & Veni, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pelatohan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Bpr Majesty Golden Raya Batam. *Equilibiria, 6(1)*.
- Febriyanti, A. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis, 1(2)*, 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/180/277>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3)*, 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(2)*, 226–237.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1)*, 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Pelatihan, P., Karir, P., Terhadap, D. A. N. K., & Sendow, G. M. (2018). *KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULUTGO PUSAT DI MANADO EFFECT OF TRAINING , CAREER DEVELOPMENT , AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTRAL BANK SULUTGO IN MANADO. 6(4)*, 2308–2317.
- Pelatihan, P., Kerja, M., Kompetensi, D. A. N., Personel, K., Makosek, D. I., Pelatihan, P., Kerja, M., Kompetensi, D. A. N., Personel, K., & Makosek, D. I. (2020). *Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel di makosek hanudnas i. January.* <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(3)*, 39–46.
- 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>
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April, 13(1)*, 2–8.
- Wati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sapayona Palembang. *Jurnal Manajemen, 9(2)*, 1–15. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i2.371>