

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Elsela Arssyelina¹⁾, Diyan Lestari²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: elselaarssyelina@gmail.com

²⁾ Email: diyan.lestari@kalbis.ac.id

Abstract: World economic growth for two consecutive years continued to experience a slowdown, including Indonesia which experienced an economic contraction of up to 5.32% which had an impact on the tourism sector through important business sectors such as Travel Agent (PT XYZ) which also supports the tourism economy in Indonesia. This study was to determine the effect of training and work competence on employee performance at PT XYZ. There are still employees who lack the skills and competencies to meet their work needs, so PT XYZ must pay more attention to and maximize the performance of its employees. This research is a quantitative research, distributing questionnaires to 76 respondents who are employees at PT. XYZ by using google forms. The method of data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of this study indicate that training has an effect on employee performance. Work competence has an effect on employee performance.

Keywords: training, work competence, employee performance.

Abstrak: Pertumbuhan ekonomi dunia selama dua tahun berturut-turut terus mengalami perlambatan, termasuk Indonesia yang mengalami kontraksi ekonomi hingga 5,32%, yang berdampak pada sektor pariwisata melalui sektor usaha penting seperti Travel Agent (PT XYZ) yang juga mendukung perekonomian pariwisata di Indonesia. penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki keterampilan dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya, sehingga PT XYZ harus lebih memperhatikan dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penyebaran kuisioner sebanyak 76 responden yang merupakan karyawan di PT. XYZ dengan menggunakan google form. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, kompetensi kerja, kinerja karyawan .

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi sebagai sebuah proses peningkatan output dari waktu ke waktu menjadi indikator penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan suatu Negara. Di tahun 2019, terjadi perlambatan ekonomi dunia dan tercatat pertumbuhan ekonomi sebesar 2,9% atau mengalami pertumbuhan yang melambat dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu 3,9% pada tahun 2017 dan 3,6% pada tahun 2018 (Bappenas, 2020).

Pada triwulan I tahun 2020 dunia diguncang pandemi Covid-19 yang memaksa berbagai negara mengurangi aktivitas ekonomi. Tidak hanya menciptakan krisis kesehatan masyarakat, namun Pandemi Covid secara nyata juga mengganggu aktivitas ekonomi sosial. Akibatnya, pertumbuhan ekonomi semua negara kembali tertekan. Sedangkan pertumbuhan ekonomi Indonesia sendiri tertekan menjadi 2,97% (Bappenas, 2020). Pertumbuhan ekonomi Indonesia di sepanjang 2019 tetap menunjukkan perkembangan yang positif di tengah perlambatan ekonomi

dunia. Ekonomi nasional mampu tumbuh di angka 5,02% dan masih lebih baik dari beberapa negara lainnya walaupun sama-sama terdampak dari gejolak ekonomi dunia yang tidak pasti (Bappenas, 2020). Indonesia sendiri juga dihadapkan pada kondisi yang penuh tantangan baik dari luar maupun dalam negeri. Secara umum, pandemi Covid-19 telah berdampak buruk pada ekonomi nasional sepanjang tahun 2020. Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi. Kinerja karyawan seringkali menjadi isu penting dalam sebuah perusahaan dan menjadi tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan dan menangani berbagai masalah pada kinerja karyawan karena keberhasilan sebuah perusahaan pada dasarnya ditunjang oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Kinerja adalah prestasi atau hasil seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu di suatu perusahaan atau bidang yang digeluti, sehingga diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, karena sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan, manfaat dan fungsi organisasi yang akan diatur oleh organisasi sebagai mekanisme dan kontrol yang akan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Kasmir (2016, p. 182) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu. Indikator Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output, aktualitas atau ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja, efektivitas, kemandirian, dan sifat membantu serta ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Saat ini, industri pariwisata sedang dihadapkan pada besarnya penurunan tingkat kedatangan wisatawan mancanegara yang dapat dilihat dengan adanya tingginya angka pembatalan kunjungan dan penurunan pemesanan tiket. Penurunan juga terjadi karena perlambatan kunjungan dari wisatawan domestik, terutama karena keengganan masyarakat untuk melakukan perjalanan, karena adanya dampak Covid-19. Penelitian ini berlokasi di PT XYZ. PT. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Perjalanan Wisata. PT XYZ merupakan satu diantara banyak perusahaan besar di Indonesia yang bergerak dibidang jasa perjalanan wisata. Pariwisata berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui berbagai jalur termasuk pendapatan pajak dan menciptakan lapangan kerja tambahan. Dampak Pandemi Covid-19 sangatlah besar, PT XYZ mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan. Dari hasil wawancara dengan salah satu manajer di PT XYZ, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat penurunan permintaan dari konsumen yang cukup besar. Hal tersebut tentunya bukan kondisi yang baik. PT XYZ berlokasi di kantor pusat Jalan Teluk Betung No 40-41 dengan kantor cabang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jogja, Bali, dan Balikpapan menjadikan PT XYZ memiliki karyawan yang sudah lebih dari 70 orang. Pandemi Covid-19 berdampak besar pada sektor pariwisata.

Pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan proses bisnis saat ini menghadapi perubahan yang sangat

mendadak, yang salah satunya diakibatkan oleh adanya pembatasan sosial berskala besar atau semi lockdown di beberapa daerah yang menyebabkan pembatasan aktivitas. Kondisi keterbatasan yang ada dalam jangka panjang tentunya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya di tengah krisis. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan hasil prasurevei yang dilakukan peneliti kepada 30 responden terhadap 30 karyawan di PT XYZ, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan, yang salah satunya adalah melalui pelatihan yang dilakukan untuk karyawan guna meningkatkan kinerja di masa sekarang maupun yang akan datang dan juga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Prasurevei dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Guttman model Cross-sectional atau tradisional, dengan metode pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data kuisioner melalui google form, berskala rasio, dan jumlah responden 30 karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey disebutkan bahwa karyawan PT XYZ merasa dibekali dalam pengetahuan dan pelatihan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas, instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik sehingga mudah dimengerti. Materi yang

disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Namun karyawan merasa perusahaan masih kurang memberikan pelatihan yang cukup bagi karyawan dikarenakan karyawan PT XYZ merasa perusahaan masih belum sering memberikan pelatihan bagi karyawan dan belum terdapat penjadwalan secara reguler. Terdapat 66.67% karyawan yang tidak setuju dan merasa perusahaan masih belum cukup sering memberikan pelatihan secara reguler kepada karyawan. Karyawan juga sudah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai job desk, 100% karyawan sudah mengetahui *job desk* yang dikerjakan. Akan tetapi, hanya sebagian karyawan yang memiliki berbagai keterampilan untuk mendukung pekerjaan (50%). Karyawan hanya fokus dengan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan ini dan bukan beberapa pengetahuan lainnya, misalnya kemampuan bahasa asing. Karyawan juga memiliki pemahaman tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (87%) sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga dapat terciptanya suasana kerja yang disiplin dan tertib. Karyawan juga merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada di pekerjaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (87%), mampu menganalisis dan memecahkan masalah serta peka terhadap situasi, dan mampu memberikan alternatif solusi. Hal ini merupakan salah satu ciri profesionalitas yang harus dimiliki setiap karyawan ketika bekerja.

Kinerja perusahaan, salah satunya dapat diukur dengan adanya pencapaian laba maksimal. Sumber daya manusia yang mumpuni tentunya menjadi salah satu aspek penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan

dituntut untuk mampu dalam mengelola sumber daya manusia secara terencana. Mulai dari karyawan tingkat operasional sampai dengan manajerial adalah satu kesatuan yang tidak bisa terpisahkan untuk mencapai kinerja dan performa kinerja yang tinggi. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menjalankan usaha-usaha pelatihan dan pengembangan pegawai. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pelatihan sebagai kegiatan alih ilmu (*transfer of knowledge*) tentang subyek tertentu, bersifat universal, terstruktur dan bermanfaat untuk kepentingan jangka panjang. Lolowang, Adolfinia, & Lumintang (2016, p. 179), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan baru saat bekerja. Hal ini bertujuan agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan dilaksanakan sesuai tanggung jawabnya.

Selain itu, faktor penting lainnya untuk mendorong kinerja adalah kompetensi. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif dan berkompeten sehingga menjadi karyawan yang dapat diandalkan. Kompetensi ini menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi merupakan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal.

Pelatihan berguna untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Gultom, Wati, Sinaga, & Putri, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019, p. 2684) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) dan motivasi kerja merupakan salah satu proses untuk mengembangkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwati & Satria (2017), Patmawati, & Realize (2018), dan Afif & Dudija (2019) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan mengenai variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjiyanto & Auliya (2020, p. 253), dan Daniel (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Ataunur & Ariyanto (2016), pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ baik secara parsial maupun simultan. Subari (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap

kinerja. Rosanti & Budiyanto, 2014 juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sebagai sebuah tindakan yang bertujuan untuk menurunkan beban pajak melalui perencanaan pajak dengan menggunakan cara yang tergolong atau tidak tergolong pelanggaran pajak (Mangoting, 2014). Richardson and Lanis (2012) mendefinisikan agresivitas pajak sebagai keinginan dan tindakan meminimalkan beban pajak dengan cara legal, illegal dan keduanya. Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Septiyani & Sanny (2013, p. 274) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Model Konseptual Penelitian

Pelatihan (X1) Kinerja karyawan Kompetensi kerja (X2)

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja kerja Karyawan PT. XYZ”, beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh kinerja karyawan PT. XYZ ?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder berupa penyebaran kuisioner secara langsung dan tidak langsung (metode survey) kepada karyawan PT XYZ. Dan data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen pendukung, seperti jurnal, laporan laporan, artikel, dan

jurnal. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner melalui google form. Setelah data responden dikumpulkan, maka peneliti melakukan dua pengujian untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel. Dalam melihat fenomena yang saat ini terjadi, peneliti menggunakan pengambilan data secara kuantitatif melalui survey kepada staff PT XYZ. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT XYZ yang berjumlah 76 orang.

Metode yang digunakan pada penelitian dengan melakukan beberapa uji diantaranya adalah pretest dan maintest. Dimana pre test terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika r -hitung dengan r -tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika r hitung < r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid (Imron, 2019). Uji reliabilitas adalah Instrument akan dikatakan reliable jika jika hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliabel, sebaliknya jika hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliabel. Dan main test terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji mulikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, koefisien determinasi, uji F, dan analisis regresi berganda.

Analisis regresi berganda diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antar variable bebas dan variabel terikat (variabel terikat/dependen) apakah masing masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen). Berikut merupakan model persamaan regresi dalam penelitian ini Pengukuran yang

digunakan pada penelitian ini untuk variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (pelatihan, dan kompetensi kerja) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kinerja)

X1 dan X2 : Variabel independen (Pelatihan dan Kompetensi)

a : Nilai konstan

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

Setelah melakukan uji regresi linear berganda, maka peneliti melanjutkan penelitian uji t untuk menjawab hipotesis penelitian masing-masing variabel. Menurut Priyastama (2017, p. 88) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut : Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Nilai t hitung lebih besar dari t table. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi. Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) terletak pada 0 dan 1 atau dinotasikan dengan (R^2). nilai R^2 mendekati 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat (Dewi,

2018). namun jika $R^2 = 0$, maka tidak ada hubungan antara variable X dan Y .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama yang dilakukan adalah pengujian 2 sisi pre test, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan menyebarkan kuisioner ke 30 responden. Hasil pengujian validitas diketahui, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $30-2 = 28$. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,361. Hasil uji validitas pre test yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada di kuisioner memiliki r hitung lebih besar dari 0,361. Dengan demikian seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid. berdasarkan uji validitas *pretest* dengan jumlah 8 indikator menunjukkan bahwa semua indikator. Berdasarkan hasil pengujian masing-masing pre-test dengan jumlah 30 responden , maka dapat dilihat bahwa semua indikator tersebut valid dan reliable.

Kemudian peneliti melanjutkan ke tahap uji main test. Yang pertama adalah uji validitas main test, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,226 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $76-2 = 74$. Data di dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,226. Pelatihan (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361. Setelah data pre test di uji validitasnya, peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas pretest, uji ini dilakukan menggunakan metode Instrument akan dikatakan reliable jika hasil Alpha Cronbach $> 0,60 =$ reliabel, sebaliknya jika hasil Alpha Cronbach $< 0,60 =$ tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukan bahwa indikator

dari variabel Pelatihan (0,890) Kompetensi (0,679), dan Kinerja Karyawan (0,899) mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data pre-test reliabel.

Berdasarkan hasil main test uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dilihat bahwa semua indikator tersebut valid karena nilai setiap dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang melebihi 0,600 dengan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dengan nilai variable X1 sebesar 0,856, X2 sebesar 0,613, variabel Y sebesar 0,920. Dengan demikian seluruh pernyataan yang dituangkan ke dalam kuisioner dinyatakan reliabel. Pengujian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu uji asumsi klasik, yang pertama adalah uji normalitas dengan menggunakan alat uji kenormalan distribusi data yaitu Kolmogorov-smirnov yaitu jika nilai signifikan atau Sig atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikan atau Sig atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data dapat dikatakan normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan hasil uji normalitas terdistribusi normal karena sebesar 0,200 > 0,05.

Selanjutnya uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas merupakan Acuan metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji Multikolinearitas adalah dengan menggunakan *inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Menurut Sudarmanto (2013, p. 235), apabila koefisien VIF masing-masing variabel independen lebih besar dari pada 10, maka variabel tersebut diindikasikan memiliki gejala

Multikolinearitas. Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

Uji selanjutnya adalah heteroskedastisitas. Jenis Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser, uji ini menghitung nilai F dan membandingkannya dengan Ftabel untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap harga mutlak galatnya |e|. Jika variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga mutlak galatnya |e|, maka bisa dikatakan timbul gejala heteroskedastisitas. Hasil nilai sig pada variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,071 dan pada variabel Kompetensi (X2) nilai sig sebesar 0,714. Karena hasil nilai sig kedua variabel menunjukkan > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi klasik selesai, peneliti melanjutkan penelitian dengan model uji regresi linear berganda, yakni:

$$Y = 2,695 + 0,603 (X1) + (- 0,197) (X2)$$

Dimana berikut merupakan penjelasan persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta sebesar 2,695 artinya Pelatihan dan Kompetensi nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 2,695.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,603 artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,603 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar (- 0,197) artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar (-) 0,197 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai

tetap. Selanjutnya adalah uji hipotesis, dalam uji ini menggunakan uji t. uji ini membandingkan antara nilai t hitung dengan t table. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima sebaliknya apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dianalisa bahwa:

Pada variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,345 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pada variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar - 0,723 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,993. Selain itu nilai sig didapatkan 0,472 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Selanjutnya Uji yang dilakukan adalah uji F. Menurut Ghozali (2016) Uji signifikansi simultan (statistik F) untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini dikarenakan kurang dari 5%, maka model layak digunakan untuk penelitian. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa menunjukkan data F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah

variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $76-2-1 = 73$. Kemudian dimasukan kedalam rumus excel = $FINV(0,05;df1;df2)$ atau = $FINV(0,05;2;73) = 3,120$. Hal ini menunjukkan bahwa F_{tabel} sebesar 3,120. Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Pengujian terakhir dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen (X_1) yaitu Pelatihan dan Kompetensi dan Kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,526 (52,6%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen Pelatihan dan Kompetensi terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai adjusted R^2 sebesar 51.3% atau 0.513 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 48.7% atau 0.487.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Pelatihan, Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ . Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $T_{hitung} (6,345) > T_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $T_{hitung} (-) 0,723 < T_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikan sebesar $0,472 > 0,05$

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, keterbatasan yang peneliti alami adalah:

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya satu dari dua variabel yang diteliti, yaitu Pelatihan dan Kompetensi kerja. Penelitian ini juga belum menggunakan variabel intervening untuk melihat kemungkinan pengaruh langsung dan tidak langsung, terutama pada variabel kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini belum ada data sekunder tentang kinerja karyawan perusahaan PT XYZ, dikarenakan belum ada data sekunder yang terkait dengan kinerja karyawannya.
3. Dikarenakan adanya keterbatasan literatur, maka dalam penelitian ini belum menggunakan penelitian terdahulu yang terkait dengan pariwisata, dan belum melakukan uji simultan.
4. Penelitian ini menggunakan responden yang terbatas dalam melakukan penelitian dan belum menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan jumlah responden yang relatif kecil karena terkait dengan biaya dan waktu yang menyebabkan sulitnya untuk melakukan ekspor output jika menggunakan fasilitas yang gratis.

Saran Peneliti Selanjutnya

Berikut beberapa saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan

analisa pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan variabel intervening. Misalnya dengan menggunakan Pelatihan sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini belum dapat menampilkan data-data sekunder pelatihan baik daftar dan data pelatihan, data statistik adanya masalah pelatihan, data sekunder kompetensi serta adanya masalah pada kompetensi, dan data-data statistik kinerja, dikarenakan adanya berbagai keterbatasan, sehingga bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menampilkan data-data sekundernya
3. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan uji simultan dan menggunkan penelitian terdahulu, terutama di bidang pariwisata
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden dengan lebih besar dengan meneliti industri travel dan tidak hanya pada 1 perusahaan travel (tetapi beberapa perusahaan travel), atau dapat menggunakan PLS untuk melakukan analisa jika jumlah responden di bawah 100

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afif, L., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT Pos Indonesia. *eProceedings of Management*, 6 (3).
- Budianti, S., Curry, K. (2018). *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Capital Intensity Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance)*. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan 4, Jakarta*.

- Al-Mzary, M. M., Al-rifai, A. D., & Al-Momany, M. O. (2015). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University. *Journal of Education and Practice, Vol.6, No.32*.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis, Vol. 16, No. 2*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Byars, & Rue. (1997). *Human Resource Management: A Practical Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Dwiyaniti, I. A. (Juni (2019). *Pengaruh Profitabilitas, Capital Intensity, dan Inventory Intensity Pada Penghindaran Pajak*. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.27.3.J: 2293-2321*.
- Dewi, L. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. *Jurnal Bisnis Terapan, Volume 02 Nomor 01*, 6. The Influence of Training and Human Resources Development to Employee Performance in PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 4 No.2*, 177-18.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Pramesti, W. (2017). Analisis Peningkatan Sukuk: Perspektif Keuangan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam BISNIS, Vol. 5, No. 1*, 7.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen, Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen pada Kantor Kelurahan Rantau Kiawa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ekonomi Bisnis Jilid 6 Nomor 2*, 2.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering, Vol.5, No. 1*, 4.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 5 No. 4*.
- Rosanti, D., & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, 1-16.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiyani, & Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review, Vol. 4 No. 1*, 274-282.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastrri, L. (2014). *Manajemen, Sebuah Pengantar: Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. La Goods Publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 91–96.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.