

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS SEMARANG

Sekar Ayu Noviani Putri¹, Wahyu Hidayat², Robetmi Jumpakita Pinem³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: sekarayunp@gmail.com

Abstract : Human resources have a crucial role in driving the company's activities. However, in human resources there are often problems that hinder the running of the company's activities, one of which is the problem of employee performance. This study aims to determine the effect of training and competence on the performance of factory employees at PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. This research method is quantitative method with explanatory research type. The sample used was 75 respondents with the sampling technique using the census technique. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale measurement scale. Data analysis using SPSS Version 26. The results of this study indicate that training and competence have an effect and have a positive relationship on employee performance. Training has an effect of 30.6% on employee performance. Competence has an influence of 78% on employee performance. Meanwhile, training and competence together have an effect of 79.1% on employee performance. Based on the results of the study, the magnitude of the effect of training and competence on employee performance, it is suggested that companies pay more attention to the training provided to factory employees so that they can support employee performance.

Keywords: Training; Competence; Performance

Abstraksi: Sumber daya manusia memiliki peranan yang krusial dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Namun, di dalam sumber daya manusia itu sering terjadi masalah yang menghambat jalannya kegiatan perusahaan, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert. Analisis data dengan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh sebesar 30,6% terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh sebesar 79,1% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan pabrik sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Kompetensi; Kinerja

Pendahuluan

Perkembangan zaman dan transformasi ekonomi mengakibatkan semakin tinggi persaingan yang terjadi di dalam perusahaan. Perkembangan zaman diikuti dengan semakin canggihnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang telah ada. Hal ini mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Tingginya persaingan yang terjadi membuat perusahaan memerlukan pekerja berkualitas dan memiliki kompetensi yang mumpuni guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Organisasi terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang yang beragam dengan karakteristik serta berbagai perilaku. Perilaku yang berbeda-beda inilah yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memahami mengenai perilaku organisasi. Menurut Candra Wijaya (2017) Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasi. Oleh sebab itu, sebuah organisasi perlu memahami mengenai perilaku tiap individu yang berada dalam organisasi tersebut agar dapat saling bekerjasama dengan baik dan mengantisipasi mengenai dampak perilaku organisasi berhubungan dengan kinerja.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat ditingkatkan salah satunya dengan mengadakan berbagai pelatihan yang dapat mengasah kompetensi yang dimiliki karyawan. Pelatihan merupakan fasilitas yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan guna memajukan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Suwanto (2014) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, dimana manajer berinteraksi dengan karyawan, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja karyawan. 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.

Kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki setiap individu pasti berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang tiap individu. Palahudin et al. (2021) mengungkapkan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nugroho & Paradifa (2020) mengutarakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kompetensi berguna dalam mencapai kinerja unggul dan menjadikan perusahaan mampu untuk berdaya saing tinggi dengan memiliki kompetensi yang mumpuni karena kompetensi merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Wibowo (2011) Kinerja merupakan seberapa jauh karyawan melaksanakan serta mewujudkan pekerjaan yang telah dijelaskan hingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi karyawan. Sedangkan menurut Veithzal (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penerapan program pelatihan karyawan dan adanya kompetensi karyawan, maka akan berpengaruh kepada tingginya kinerja karyawan suatu perusahaan.

PT Indonesia Steel Tube Works Semarang merupakan perusahaan joint venture antara Indonesia dan Jepang yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi tabung dan pipa baja yang nantinya akan digunakan untuk mendukung keperluan berbagai proyek pemerintah maupun swasta. Produk yang dimiliki oleh PT Indonesia Steel Tube Works tersedia dalam berbagai variasi material dan bentuk. Produk-produk tersebut antara lain adalah Tabung Mekanik Bulat, Tabung Mekanik Persegi, Tabung Mekanik Persegi Panjang, Tabung Mekanik Oval, Pipa Baja, Pipa Bulat, Pipa Galvanis untuk saluran air atau konstruksi, Pipa STKM untuk konstruksi mesin, otomotif, dan furniture, serta Pipa hitam STK untuk konstruksi umum.

Luasnya cakupan bisnis dan produk yang dihasilkan oleh PT Indonesia Steel Tube Works mengharuskan PT Indonesia Steel Tube Works untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun kompetensi karyawan melalui program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia terarah sehingga dapat membawa perusahaan memasuki era *new economy* sebagai perusahaan manufaktur terkemuka. Oleh karena itu, berikut ini akan ditampilkan data penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Tahun 2018-2020

Nilai	Yudisium Kinerja	TAHUN					
		2018		2019		2020	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
4	Sangat Baik	2	2,98	1	1,47	1	1,33
3	Baik	65	97,01	67	98,52	70	93,33
2	Cukup	-	-	-	-	2	2,67
1	Kurang	-	-	-	-	-	-
0	Buruk	-	-	-	-	2	2,67
Jumlah Karyawan		67	100	68	100	75	100

Sumber : Data yang telah diolah

Bersumber pada tabel 1 data penilaian kinerja karyawan pabrik PT Indonesia Steel Tube Works tahun 2018 hingga tahun 2020, maka dapat terlihat bahwa kinerja karyawan pabrik PT ISTW mengalami penurunan kinerja. Pada tahun 2018 hingga tahun 2020 jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik mengalami penurunan dari 2 karyawan dengan persentase 2,98% pada tahun 2018 menjadi 1 karyawan dengan persentase 1,47% di tahun 2019, dan 1 karyawan dengan persentase 1,33% pada tahun 2020. Kemudian karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja baik mengalami kenaikan dari segi jumlah karyawan akan tetapi dari segi presentase terjadi penilaian kinerja yang fluktuatif, hal ini terlihat di tahun 2018 terdapat 65 karyawan dengan persentase 97,01% menjadi 67 karyawan dengan 98,52% pada tahun 2019 kemudian menjadi 70 karyawan dengan persentase 93,33% di tahun 2020. Selanjutnya pada tahun 2018 dan 2019 tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup, kurang, dan buruk. Namun pada tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup dan buruk dengan persentase 2,67%. Target yang ditetapkan perusahaan adalah semua karyawan mendapatkan penilaian kinerja baik, namun realisasinya terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup dan buruk. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk inilah yang menjadi masalah bagi perusahaan.

Dari wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Dessy Liana bagian PGA (*Personalia and General Affair*) diketahui bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu perubahan metode pelatihan. Awalnya pelatihan dilakukan secara langsung di lapangan, namun semenjak adanya virus covid-19 maka pelatihan dilakukan secara online. Pelatihan online inilah yang membuat karyawan mungkin kurang memahami apa yang disampaikan, sehingga pelatihan tidak mempengaruhi kompetensi karyawan dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works?

Kajian Teori

Perilaku Organisasi

Candra Wijaya (2017) mengungkapkan perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasi. Perilaku organisasi merupakan studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, dan hubungan antar individu dengan organisasi itu sendiri. Perilaku merupakan fungsi dari variabel-variabel individual, variabel-variabel keorganisasian dan variabel-variabel psikologikal (Winardi, 2014). Menurut Veithzal & Mulyadi (2012) mengemukakan perilaku organisasi merupakan ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Pelatihan

Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi menurut Sutrisno (2016). Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang dikemukakan oleh Veithzal & Sagala (2013).

Menurut Veithzal & Sagala (2013) terdapat beberapa indikator pelatihan karyawan antara lain : 1) Kualitas Materi Pelatihan, 2) Kualitas Metode Pelatihan, 3) Kualitas Instruktur Pelatihan, 4) Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan, serta 5) Kualitas Peserta Pelatihan.

Kompetensi

Moehariono mengungkapkan 2 definisi kompetensi, Moehariono (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.

Indikator kompetensi menurut Moehariono (2012) yang harus dimiliki setiap karyawan sehingga dapat menunjang kemampuan serta mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan, antara lain : 1) *Task Skills* (Keterampilan Menjalankan Tugas), 2) *Task Management Skills* (Keterampilan Mengelola Tugas), 3) *Contingency Management Skills* (Keterampilan Mengambil Tindakan), 4) *Job Role Environment Skills* (Keterampilan Bekerja Sama), dan *Transfer Skills* (Keterampilan Beradaptasi).

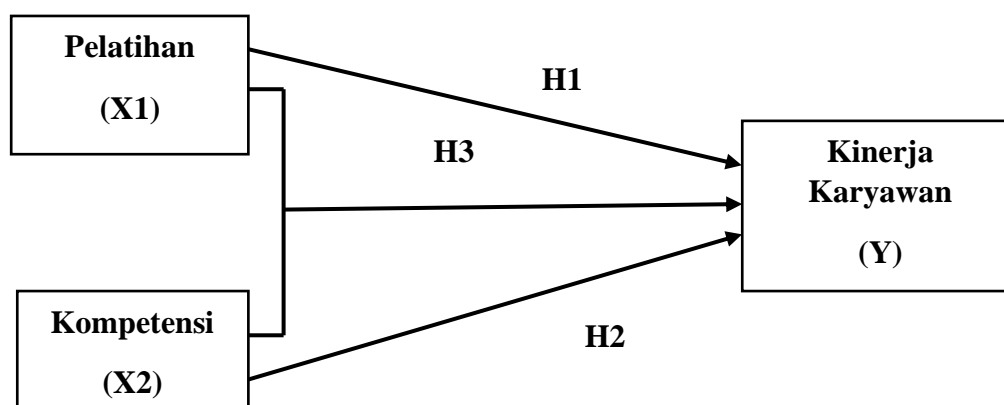
Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu yang melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawabnya (Pasolong, 2010). Menurut Veithzal (2010) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Veithzal (2010) terdapat enam dimensi dalam menentukan kinerja seseorang antara lain adalah : 1) Kemampuan Atas Pekerjaan, 2) Kuantitas Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan, 3) Ketelitian atau Keakuratan, 4) Loyalitas, 5) Inisiatif, dan 6) Kerjasama.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Hipotesis

Keterangan :

Variabel Independent

: Pelatihan

Variabel Moderator/Independent Kedua

: Kompetensi

Variabel Dependent

: Kinerja karyawan



: Garis pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y

Berlandaskan kajian teori, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1): Diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works.
2. Hipotesis Kedua (H2): Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works.
3. Hipotesis Ketiga (H3): Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme guna meneliti populasi atau sampel dengan pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif guna menggambarkan hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017). Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian eksplanatori. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik bagian produksi sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* teknik sampel Sensus atau Sampling Total. Kemudian jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Selanjutnya untuk sumber data dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder dengan skala pengukuran likert bernilai 1 hingga 5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan analisis regresi linear berganda, serta uji signifikansi yang terdiri dari uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

Pada sub bab ini peneliti akan mendeskripsikan hasil dari analisis pada penelitian yang telah dilaksanakan yaitu terkait pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. Peneliti akan memaparkan hasil uji hipotesis dalam tabel di bawah ini

Tabel 2. Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil Uji Analisis				Keterangan Hipotesis
		Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Analisis Regresi Linear	t hit/ F hit	
1	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	0,553	30,6%	$Y = 24,443 + 0,608 X_1$	5,670 (Uji t)	H1 diterima
2	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	0,883	78%	$Y = 10,717 + 0,936 X_2$	16,104 (Uji t)	H2 diterima
3	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	0,890	79,1%	$Y = 8,080 + 0,136 X_1 + 0,868 X_2$	136,526 (Uji F)	H3 diterima

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dengan variabel kinerja memiliki hasil koefisien korelasi sebesar 0,553 yang dikategorikan sedang karena berada pada interval 0,400 - 0,599. Lalu pada pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 30,6% kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana antara pelatihan dengan kinerja karyawan didapatkan nilai yang positif, yang bermakna semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Adapun hasil perhitungan uji signifikansi uji t yang mendapatkan nilai t hitung $5,670 > t$ tabel 1,666. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima serta terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Steel Tube Works.” diterima dan terbukti.

Variabel kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,883 yang berada pada 0,800 – 1,000. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 78% kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil pengujian regresi linear sederhana antara kompetensi dan kinerja karyawan mendapatkan hasil positif yang dapat diartikan apabila kompetensi semakin baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works. Adapun hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung $16,104 > t$ tabel 1,666. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima serta terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap variabel

kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works.” diterima dan terbukti.

Nilai koefisien korelasi variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,890 yang memiliki hubungan kuat karena terletak pada interval 0,800 – 1,000. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 79,1% kontribusi pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang positif, maka semakin baik pelatihan dan kompetensi semakin baik pula kinerja karyawan pabrik. Adapun hasil perhitungan uji F yang diperoleh nilai F hitung $136,526 > F$ tabel 3,124. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works.” diterima dan terbukti.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Works Semarang, dapat diambil kesimpulan antara lain: Pelatihan pada PT. ISTW dinyatakan baik oleh 73,3% karyawan dan terdapat 24% karyawan yang menyakan pelatihan sangat baik. Hal ini menunjukkan pelatihan yang diberikan sudah baik mulai dari materi, metode, instruktur, sarana dan fasilitas, serta peserta pelatihan. Bersumber pada hasil penelitian juga diperoleh hasil pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pabrik dibuktikan dari hasil uji koefisien korelasi mendapatkan nilai 0,553 yang dikategorikan pada hubungan sedang. Kemudian hasil koefisien determinasi mendapatkan nilai 0,306 atau 30,6%, nilai tersebut adalah kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan sisanya 69,4% diperoleh selain variabel pelatihan. Uji regresi linear sederhana menunjukkan hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, nilai koefisien pelatihan sebesar 0,608 dan nilai konstanta pelatihan sebesar 24,443. Uji t memperlihatkan hasil t hitung sebesar 5,670 lebih besar daripada t tabel 1,666. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works.

Kompetensi karyawan PT. ISTW dinyatakan baik oleh 69,3% karyawan dan 24% menyatakan kompetensi sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan mulai dari kemampuan menjalankan tugas, kemampuan mengelola tugas, kemampuan mengambil tindakan saat terjadi masalah pekerjaan, kemampuan bekerjasama, dan kemampuan beradaptasi karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works sudah termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, yaitu uji koefisien korelasi yang menunjukkan hasil 0,883 dimana nilai tersebut berada pada kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,780 atau 78% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi variabel lain selain kompetensi. Dalam uji regresi linear sederhana juga terhadap pengaruh positif antara pelatihan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,936 dan nilai konstanta 10,717. Uji t menunjukkan hasil t hitung sebesar 16,104 lebih besar daripada t tabel 1,666. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dinyatakan baik oleh 73,3% karyawan dan dinyatakan sangat baik oleh 22,7% karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works sudah tergolong baik yang dilihat dari kemampuan karyawan atas pekerjaan yang diberikan, kuantitas kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian atau keakuratan

mengerjakan tugas, loyalitas karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan, inisiatif karyawan dalam bekerja, serta kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan dimana koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,890 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinasi diperoleh nilai 0,791 atau 79,1%, nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 20,9% berasal dari variabel lain di luar pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama. Regresi linear berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan (0,136) dan kompetensi (0,868) terhadap kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa semakin baik pelatihan dan kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Uji F diperoleh hasil bahwa F-hitung sebesar 136,526 lebih besar daripada F-tabel 3,124. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara simultan adanya pengaruh positif pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil penelitian dan penjabaran kesimpulan, terdapat saran yang diharapkan berguna untuk PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang dan dapat dipergunakan menjadi bahan pertimbangan di waktu yang akan datang. Saran yang akan dipaparkan antara lain: Pelatihan karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works masih memiliki masalah pada metode pelatihan online dengan menggunakan zoom yang bernilai rata-rata terendah yaitu 3,0. Masalah yang dihadapi yakni karyawan tidak familiar dengan sistem operasi zoom. Sehingga, pelatihan dengan menggunakan media online dirasa kurang memuaskan. Oleh karena itu yang perlu dilakukan adalah menggunakan metode pelatihan lainnya yang dapat memudahkan karyawan atau memberikan pelatihan mengenai tata cara mengoperasikan zoom sehingga karyawan akan menjadi familiar dengan sistem zoom. Pelatihan mengenai media online zoom ini juga akan membuat karyawan lebih melek teknologi digital dan tentunya akan meningkatkan kompetensi karyawan dan berimbas juga terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dikarenakan covid-19 sudah mulai mereda dan sudah mulai offline, maka perusahaan harus mulai memikirkan pelatihan offline seperti apa yang akan diberikan kepada karyawan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works masih terdapat masalah pada item pertanyaan karyawan dapat mengelola dan menyelesaikan beberapa tugas yang muncul dalam waktu yang sama bernilai rata-rata terendah yakni 3,6. Disebabkan karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang muncul dalam waktu bersamaan. Sehingga hal yang dapat dilakukan karyawan untuk mengelola tugas-tugas yang muncul secara bersamaan adalah dengan membuat daftar prioritas pekerjaan dan membagi tugas dalam bagian-bagian kecil, jadi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works masih memiliki kelemahan pada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jumlah yang ditetapkan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu 3,5. Hal ini disebabkan karena mesin dan alat yang bermasalah, dan adanya kendala non teknis. Jadi yang yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan arahan agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam menggunakan mesin dan alat produksi dan menerapkan pelatihan yang telah diberikan maupun berlatih dengan karyawan yang lebih ahli. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan dan proses produksi dapat terus berjalan dengan baik.

Daftar Referensi

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.

<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33>

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, (1st ed.). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Candra, W. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.); Pertama). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. In *Depok: Penerbit Gunadarma* (Vol 53, Issue 9).
- Heryana, A. (2020). Hipotesis Penelitian. *Eureka Pendidikan, June, 1*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Moehariono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Handal Dengan Training, Coaching & Motivation* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Laskar Aksara.
- Nugroho, M., & 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>
- Palahudin, Ismartaya, & Wetik, J. D. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 26–33.
- Pasolong, H. (2010). Teori Administrasi Publik, cetakan kedua. In *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suwarto, F. X. (2014). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. In *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group