

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SAMSAT MANADO

THE EFFECT OF EMPLOYEE TRAINING AND EMPLOYEE COMPETENCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANADO SAMSAT OFFICE

Oleh:

**Tesalonika Kafiar¹, Noviola Sundah², Grieffit Lumintang³, Windy Oroh⁴
Natasya Dendhana⁵, Kesya Bolung⁶, Julia Rumokoy⁷, Lilies Pangkey⁸
Joubert B. Maramis⁹**

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸⁹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹tesalonika872@gmail.com, ²salonikalala@gmail.com, ³grinfitlumintang@gmail.com
⁴windy.oroh1009@gmail.com, ⁵vinadendhana231@gmail.com, ⁶kesyabolung@gmail.com
⁷juliarumokoy24@gmail.com, ⁸lilies.aprilia.la@gmail.com,
⁹barens.maramis@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan ataupun organisasi akan semakin berkembang, oleh sebab itu perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di kantor Samsat Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Samsat Manado dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji multikolienaritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Samsat Manado.

Kata Kunci: *pelatihan karyawan, pengembangan kompetensi karyawan, kinerja karyawan.*

Abstract: Human resources are a very important part of a company or organization. If you have quality human resources, the company or organization will grow, therefore it is necessary to carry out training and development of employee competencies. The purpose of this study was to determine the effect of employee training and employee competency development on employee performance at the Manado Samsat office. The research method used in this study is a quantitative method. The population used in this study were Manado Samsat office employees with a sample of 40 people. Data analysis techniques used in this study were validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, and multiple linear regression analysis, T test and F test. The results showed that employee training and employee competency development simultaneously had an effect positively on the performance of employees in the Manado Samsat office.

Keywords: *employee training, employee competency development, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Perkembangan dunia usaha

akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan organisasi dengan mereka.

Kinerja karyawan pada saat ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, perusahaan perusahaan harus membuat strategi dan berbagai program agar dapat membangun semangat dan motivasi kerja dari para karyawan (Respati, 2021). Menurut Setyawan (2020) melalui berita CNN Indonesia (2020) yang mengatakan kondisi karyawan yang ada di setiap perusahaan masih memiliki kompetensi yang kurang atau belum memadai. Sehingga, proses pelatihan dan pengembangan kepada karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang bermutu. Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai suatu proses dalam pembelajaran yang dirancang untuk mengubah cara kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramudyo, 2007). Selain itu, pelatihan karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, kesanggupan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui pelaksanaan program on the job training yang di selenggarakan di suatu perusahaan yang akan memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas dan keahlian untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan di perlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan jangka panjang untuk mengembangkan kesanggupan mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka. Samsat Manado sebagai pusat pelayanan masyarakat dituntut untuk mempunyai SDM yang handal dan kompeten yang merupakan faktor penunjang dalam suatu instansi.

Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003) berpendapat, dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya

Melalui paparan latar belakang ini, peneliti memilih untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang ada di Samsat Manado. Metode pelatihan yang digunakan adalah seperti Seminar dengan materi yang disampaikan oleh narasumber yang professional dan tentunya sesuai dengan kebutuhan karyawan yang ada.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai melalui penilaian terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Linawati, 2017)

Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang penting dan harus ada dalam perusahaan agar dapat menciptakan kualitas karyawan yang bermutu, berkompentensi, dan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaan (Rachmawati, 2017). Kegiatan pelatihan yang dilakukan dalam setiap perusahaan dapat membawa perubahan yang baik dan memiliki manfaat yang membuat perusahaan menjadi lebih maju dan juga pengadaan kegiatan

pelatihan harus memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan dan faktor pendorong perusahaan untuk melakukan pelatihan pada karyawan (Anggereni, 2019).

Pengembangan Kompetensi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Spencer and Spencer (1993) dalam jurnal Sutrisno (2017) Mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang didasari seseorang dan terikat dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan mereka.

Penelitian Terdahulu

Triasmoko, Mukzam, Nurthajono (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan dan kinerja karyawan, dan metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Serta mendapat hasil pelatihan materi, pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumahlaiselan, Wenas (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan secara simultan pelatihan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Manado.

Wotulo, Sendouw, dan Saerang (2018) Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo pusat di Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif antara pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2012) dalam jurnal Rachmawati (2017) metode pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dilakukan atau dibuat dalam angka.

Populasi dan Sampel dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. *simple random sampling* adalah suatu metode yang dipakai sebagai acuan dalam pemilihan sampel berdasarkan populasi yang ada secara acak dan termasuk dalam jenis *probability sampling*. Pemilihan *simple random sampling* ini karena responden yang diambil telah ditentukan terbatas. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan samsat manado dengan sampel sebanyak 40

karyawan yang ada di Samsat Manado dengan membagikan kuesioner secara acak melalui kuisisioner dengan jangka waktu pengisian kuesioner selama dua minggu.

Definisi Operasional atau Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi
Variabel X1: Pelatihan Pegawai	Menurut Sudjana (2007) Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.	Materi Pelatihan	Instansi memberikan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi pegawai.
		Metode Pelatihan	Efektifitas metode pelatihan yang diterapkan
		Tujuan	Agar pelatihan yang diterima dapat menambah skill bagi pegawai
Variabel X2: Pengembangan Kompetensi	Menurut Spencer and Spencer, (1993 : 9) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya	Motivasi	Dorongan yang kuat dari atasan kepada pegawai
		Trait	Dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara profesional
		Kemampuan	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit dalam instansi
Variabel Y: Kinerja Pegawai	Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).	Kemandirian	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menerima bimbingan

Sumber: Kajian Teori, 2022

Metode Analisis Data

Dalam metode penelitian ini adalah dengan memberikan kuisisioner kepada para karyawan yang ada di Samsat Manado. Dan jenis analisis data yang yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji multikolienaritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F.

Uji Validitas

Arikunto, Validitas yakni berbagai ukuran yang menunjukkan tingkat kesalihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali2016:103). Suatu model regresi dikatakan memiliki masalah multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Sector) > 10 dan nilai Tolerance sebesar <0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya (Ghozali, 2016). Biasanya data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal Ghozali (2016). Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali 2016:8). Analisa ini digunakan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh perubahan nilai dari variabel independen (X).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 40 sebesar 0,3120. Sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel pelatihan (X1) yang terdiri dari X1.1,X1.2,X1.3,X1.4,X1.5 semuanya menghasilkan (rHitung) > daripada (rTabel). Selain itu variabel pengembangan kompetensi (X2) yang terdiri dari X2.1,X2.2,X2.3,X2.4,X2.5 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Dan juga bagi variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari Y1,Y2,Y3,Y4,Y5 semuanya menghasilkan (rHitung) > daripada (rTabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X1,X2 dan Y semuanya menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan (X1)	.628	5
Pengembangan Karier (X2)	.634	5
Kinerja Karyawan (Y)	.718	5

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Uji Multikolinearitas

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas

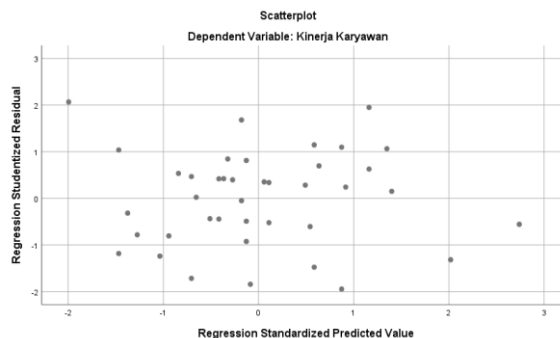
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.810	4.788	4.555	.000	
Pelatihan	-.132	.159	-.136	.410	1.008
Pengembangan Kompetensi	.050	.161	.051	.758	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui bahwa nilai VIF semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independent juga lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerjat idak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

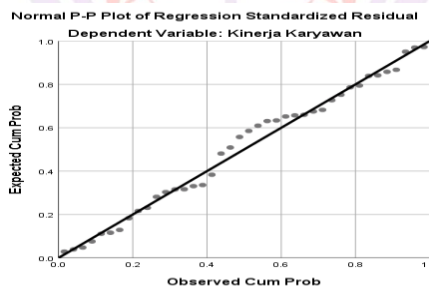


Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik berikut, terlihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.



Gambar 3. Normal P-Plot Regression Standarized Residual
Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Regresi linier berganda

Uji t

Table 4. Hasil Uji t

	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.810	4.788		4.555	.000
	Pelatihan (X1)	.132	.159	-.136	-.834	.410
	Pengembangan	.050	.161	.051	.310	.758
	Kompetensi (X2)					

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai:

$$Y = 21.810 + 0,132(X_1) + 0,050 (X_2)$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta negatif mengartikan jika Pelatihan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2) bernilai nol dan tidak berubah maka Kinerja Karyawan sebesar (Y) 21.810 satuan.
2. Nilai koefisien positif untuk variabel Pelatihan (X1) yaitu 0,312 menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap Organizational Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Pelatihan (X1) menjadi lebih baik maka Kinerja (Y) meningkat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai koefisien positif untuk variabel Pengembangan Kompetensi (X2) yaitu 0,050 menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Pengembangan Kompetensi (X2) menjadi lebih baik maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinan (R2)

Model Summary

Tabel 5. Uji Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinan (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 ^a	.022	-.031	2.35436

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan table di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0.031. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara X1, X2 terhadap Kinerja Karyawan pada kantor samsat manado.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA

A^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.684	2	2.342	.423
	Residual	205.091	37	5.543	.658 ^b
	Total	209.775	39		

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan table di atas didapat nilai F-hitung penelitian ini sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan, pengembangan a secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karyawan terhadap kinerja karyawan Samsat Manado.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan adanya pelatihan karyawan di Kantor Samsat Manado maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Kantor Samsat Manado lewat narasumber yang di percayakan oleh Kantor Samsat Manado untuk memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yang ada. Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan lebih memahami keahlian mereka masing-masing dan dapat bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014) yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri) dan mendapat hasil pelatihan materi, pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan berkembangnya kompetensi dari karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pun akan tercapai. Pengembangan kompetensi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena dengan semakin berkembangnya kempetensi dari karyawan yang ada maka organisasi juga akan semakin maju dan berkembang. Dengan mengembangkan kompetensi pegawai yang ada di Kantor Samsat Manado maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wotulo, Sendouw, dan Saerang (2018) dalam yaitu Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi

ISSN 2303-1174 T.Kafiar.N.Sundah.G.Lumintang.W.Oroh.N.Dendhana.J.Rumokoy.K.Bolung.L.Pangkey.
terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo pusat di Manado dan mendapatkan hasil bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado.

Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Manado. Materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan akan meningkatkan kemampuan karyawan yang berpengaruh bagi kinerja mereka. Pengembangan kompetensi karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel X1 menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain apabila pelatihan kerja diadakan maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan di Samsat Manado.
2. Hasil uji variabel X2 menyatakan bahwa Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain apabila kompetensi karyawan semakin di kembangkan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan di Samsat Manado.
3. Hasil uji variabel Y menyatakan bahwa Kinerja Karyawan mempengaruhi variabel X1 yakni Pelatihan dan juga variabel X2 yakni Pengembangan Kompetensi yang ada di Samsat Manado.

Saran

1. Kantor samsat manado dapat meningkatkan performa dari kinerja karyawan yakni dalam pelatihan karyawan
2. Memperhatikan apa yang menjadi kompetensi karyawan agar nantinya dalam pelatihan dapat dijalankan sesuai dengan kompetensi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri (2019). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10 (2): 606. <https://doi.org/10.23887/jipe.v10i2.20139>. Diakses pada 30 November 2022
- Linawati, Linawati (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang)." *Kinerja* 18 (1): 81–89. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v18i1.519>. Diakses pada 1 Desember 2022
- Rachmawati, Roro Watie (2017). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9 (1): 1" <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>. Diakses pada 3 Desember 2022
- Respati, Sheila (2021). "Pengembangan Karyawan Saat WFH." Kompas.Com. 2021. <https://money.kompas.com/read/2021/08/28/080200126/pengembangan-karyawan-saat-wfh?amp=1&page=2>. Diakses pada 3 Desember
- Setyawan, Feri Agus (2020). "Menaker Sebut Perusahaan RI Kurang Latih Karyawan." CNN Indonesia. 2020. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200207112410-92-472546/menaker-sebut-perusahaan-ri-kurang-latih-karyawan>. Diakses pada 3 Desember 2022

[PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BARATA INDONESIA DI GRESIK.](https://www.researchgate.net/publication/313828781)
<https://www.researchgate.net/publication/313828781>_ Diakses pada 4 Desember 2022

Daru Suryantoko (2018) *jurnal EMBA* “Pengaruh Pelatihan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Air Manado)”

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/19100> Diakses pada 7 Desember 2022

Jumawan (2018). ”Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan”

<https://www.researchgate.net/publication/335105602> [PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KORPORASI/link/5d5006f8a6fdcc370a8c9b51/download](https://www.researchgate.net/publication/335105602) Diakses pada 7 Desember 2022

Megita, Candra, (2014). “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”. Vol.4, No.1, (<http://ejournal.undiksa.ac.id>) Diakses pada 7 Desember 2022

Sugiono (2005). “Pengertian realibilitas”

<https://www.statistikian.com/2012/10/uji-reliabilitas-instrumen.html> Diakses pada 7 Desember 2022

Wotulo, Sendow, Saerang (2018) *jurnal EMBA* “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado”

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/20999> Diakses pada 7 Desember 2022

Triasmoko, Mukzam, Nurthajono (2014) *jurnal JAB* “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)”

<https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>

Diakses pada 7 Desember 2022

Rumahlaiselan, Wenas (2018) *jurnal EMBA* “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Manado”

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21904> Diakses pada 7 Desember 2022