



# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Cici Lestari <sup>1</sup>; Tika Sakina Putri <sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

## Abstract

*This research aims to examine the influence of work experience and training on employee performance with work competency as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 55 employees as respondents, namely employees of the Kambang Health Center, Pesisir Selatan Regency. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS).*

*The research results show that (1) There is a positive and significant influence of Work Experience on Job Competency (2) There is a positive and insignificant influence of Training on Job Competency (3) There is a positive and insignificant influence of Work Experience on Employee Performance (4) There is a positive influence Training has a positive and significant effect on Employee Performance (5) There is a positive and significant influence of Career Competency on Employee Performance (6) There is a positive and significant influence of Work Experience on Employee Performance through Work Competency (7) There is a positive and insignificant influence of Training on Employee Performance through Competency Work (8) The contribution of the Work Experience and Training variables to Work Competence is 0.627 or 62.7%, while the remaining 37.3% is influenced by other variables not determined in this research. (9) The contribution of work experience and training variables to employee performance is 0.902 or 90.2%, while the remaining 0.98% is influenced by other variables not determined in this research.*

**Keywords:** *Work Experience, Training, Employee Performance, Work Competence*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 orang Pegawai sebagai responden yaitu Pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structrual Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kompetensi kerja (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja (7) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja (8) Kontribusi variabel Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja yaitu sebesar 0,627 atau sebesar 62,7%, Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. (9) Kontribusi variabel Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,902 atau sebesar 90,2%, Sedangkan sisanya 0,98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Kompetensi Kerja**

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi dan berperan penting dalam tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai. Semakin baik mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi lebih optimal, dan sebaliknya semakin rendah mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka akan mengakibatkan organisasi menjadi tidak stabil.

Menurut Mangkunegara dalam [1] menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Rachmawati dalam [2], kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja salah satunya yaitu pengalaman kerja. Manulang dalam [3] berpendapat bahwa, pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Karena semakin lama seorang pegawai bekerja didalam suatu organisasi maka pengalamannya semakin tinggi dan mampu dalam memecahkan permasalahan dalam bekerja. Pengalaman kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu pelatihan. Menurut Desler dalam [4], pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pelatihan kerja yang mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pelatihan para pegawai akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Faktor selanjutnya yaitu kompetensi kerja. Menurut Darsono dan Siswandoko dalam [5], kompetensi kerja adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Hal ini disebabkan karena kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan

atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi kerja menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pusat kesehatan masyarakat/puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Maka puskesmas perlu mendapatkan perhatian terutama yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan, dalam hal ini puskesmas dituntut selalu meningkatkan fasilitas layanan atau sarana prasarana kesehatannya, serta meningkatkan profesionalisasi dari karyawannya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa layanan kesehatan. Sehingga kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. penilaian kinerja Puskesmas Kambang pada mengalami fluktuasi atau naik turun. Dimana target pencapaian kinerja sebesar 100% tetapi tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. Pada orientasi pelayanan persentasenya hanya 81,79% pada tahun 2020, mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi 82,23% dan kembali mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi 81,79%. Begitu juga dengan integritas mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 81,49% dari 80,96% pada tahun 2020 dan kembali turun pada tahun 2022. Persentase komitmen organisasi turun pada tahun 2021 sebesar 90,40% dari 90,86% tahun 2020 dan naik lagi pada tahun 2022 menjadi 91%. Kemudian disiplin pada tahun 2021 persentasenya sebesar 80,91% dan naik pada tahun 2021 sebesar 81,41% kemudian turun lagi menjadi 80,54%. kerjasama mengalami kenaikan hanya pada tahun 2021 sebesar 81,57% kemudian persentase juga turun pada tahun 2022 menjadi 81% disebabkan belum optimalnya kinerja pegawai Puskesmas Kambang sehingga mengalami pencapaian kinerja yang naik turun/tidak stabil.

Untuk menghasilkan penilaian yang sempurna diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pengalaman kerja, pelatihan dan kompetensi kerja akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Tanpa adanya faktor-faktor tersebut akan menyebabkan kinerja yang menurun seperti pegawai tidak bekerja dengan efektif dan efisien, terjadi konflik antara atasan dan bawahan, pola komunikasi yang buruk, rendahnya motivasi untuk bekerja, tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang diteliti oleh [6], dengan hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [7], dengan hasil penelitian hasil analisis mengenai kompetensi (pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap) maka hasil persamaan regresi diperoleh nilai positif, hal ini berarti bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak

## **2. Metodologi Penelitian**

### **2.1 Populasi dan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 55 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi

sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 55 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 55 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

### 2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilainya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [8].

### 2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada *t test* yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* 1,96 pada  $\alpha$  5%. Jika *t-statistik/t-hitung* < *t-tabel* 1,96 pada  $\alpha$  5%, maka  $H_0$  ditolak dan jika *t-statistik/t-hitung* > *t-tabel* 1,96 pada  $\alpha$  5%, maka  $H_a$  diterima.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Deskripsi Penelitian

Tabel 2. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1	Kuesioner yang didistribusikan	55	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	55	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

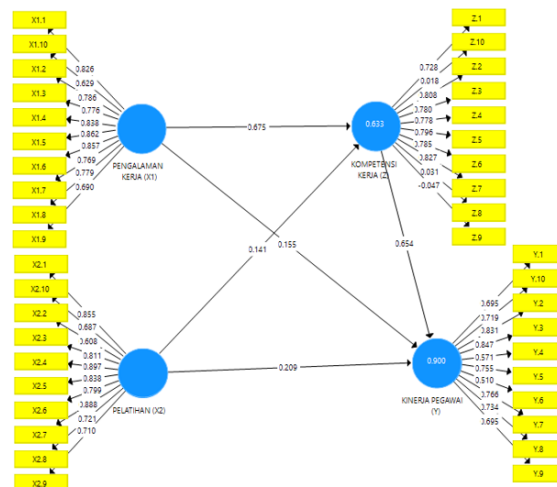
### 3.2 Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

#### 3.3.1 Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

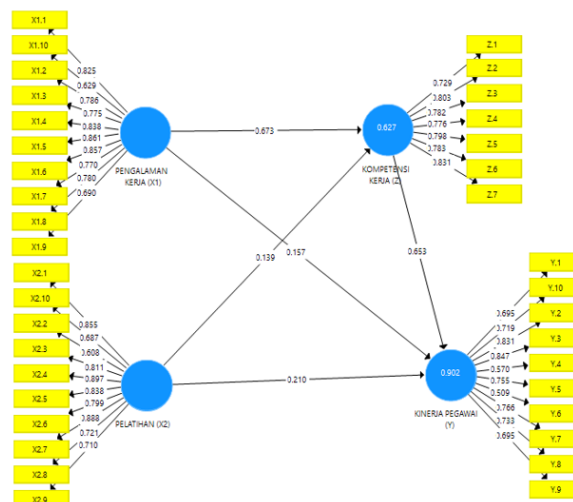
Gambar 2. Outer Loadings Sebelum Eliminasi



#### 3.3.2 Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. Outer Loadings Setelah Eliminasi



#### 3.3.3 Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan

memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.894	0.907	0.913	0.517
KOMPETENSI KERJA (Z)	0.897	0.899	0.919	0.619
PELATIHAN (X2)	0.931	0.947	0.941	0.619
PENGALAMAN KERJA (X1)	0.930	0.930	0.941	0.615

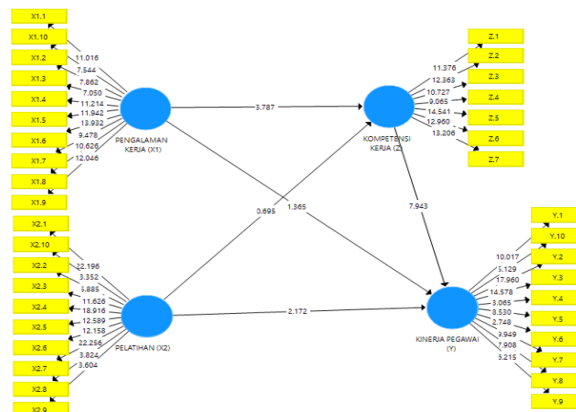
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

### 3.3.4 Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. Struktural Model Inner



### 3.3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

## 4.5 Hasil Penelitian

### 4.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pengalaman Kerja sebesar 0,673 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,673 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $3,787 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak  **$H_1$  diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Variabel Pengalaman Kerja memiliki indikator X1.5 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,861 dengan pernyataan

kuesioner Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Penelitian yang dilakukan oleh [9] menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja.

#### 4.5.2 Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kompetensi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan sebesar 0,139 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,139 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan dan Kompetensi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0,695 < 1,96$ , nilai P-Value  $0,488 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima **H2 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja.

#### 4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pengalaman Kerja sebesar 0,157 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,157 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1,365 < 1,96$ , nilai P-Value  $0,173 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima **H3 diolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja Pegawai memiliki indikator Y.3 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,847 dengan pernyataan kuesioner Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya.

#### 4.5.4 Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan sebesar 0,210 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,210 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,172 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,030 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak **H4 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pelatihan memiliki indikator X2.4 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,897 dengan pernyataan kuesioner Pemateri mempresentasikan isi materi dengan baik, mudah dimengerti dan diimplementasikan.

Penelitian yang dilakukan oleh [11] menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12], terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.



#### 4.5.5 Pengaruh Kompetensi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Kompetensi Kerja sebesar 0,653 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,653 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kompetensi Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $7,943 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja Pegawai memiliki indikator Z.7 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,831 dengan pernyataan kuesioner. Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh [13] menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14], terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.5.6 Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kompetensi Kerja (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,440 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $3,031 > 1,96$  nilai P-Value  $0,003 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan **H6 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja. Maka Pengalaman Kerja akan meningkat melalui Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai semakin meningkat karena langsung dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja. Kompetensi Kerja akan memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.5.7 Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kompetensi Kerja (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,091 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau  $0,705 < 1,96$  nilai P-Value  $0,481 > 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  diterima dan **H7 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja. Maka Pelatihan akan menurun melalui Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Pelatihan. Kompetensi Kerja tidak memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

### Daftar Pustaka

- [1] E. Yulianti, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai," *eJournal Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 900–910, 2015.
- [2] R. M. Ratu, V. P. K. Lengkong, and Y. Uhing, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado the Influence of Work Experience and the Level of Education on the Performance of Employees At Environment Office of Manado City," *Pengaruh Pengalaman Kerja... 111 J. EMBA*, vol. 6, no. 1, pp. 111–120, 2018.
- [3] M. Fransisca and I. G. Adiputra, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*,



- vol. 1, no. 4, p. 900, 2019, doi: 10.24912/jmk.v1i4.6588.
- [4] N. R. Andayani, S. Ip, M. Si, P. Makian, J. Ahmad, and Y. Batam, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International ( Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International )," vol. 4, no. 1, pp. 41-46, 2016.
  - [5] S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic," vol. 1, no. 1, pp. 1-14, 2018.
  - [6] D. Z. R. Gah and A. H. Syam, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar," vol. 6, no. 2, pp. 123-136, 2021.
  - [7] D. Djaharuddin, "YUME : Journal of Management Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepercayaan dimediasi Tingkat Kepuasan Konsumen pada PT . Japfa Comfeed Indonesia , TBK Cabang Makassar," vol. 5, no. 2, pp. 385-405, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.345.
  - [8] S. Yamin, *Smartpls 3. Amos & Stata*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2021.
  - [9] S. Sinaga, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan," *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 2, pp. 159-169, 2020, doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
  - [10] I. W. C. Adyatma and D. R. P. P. Nida, "Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali," *WICAKSANA J. Lingkung. dan Pembang.*, vol. 5, no. 1, pp. 6-18, 2021, doi: 10.22225/wicaksana.5.1.2021.6-18.
  - [11] P. A. Irmayanti, N. M. A. Widiastini, and I. N. Suarmanayasa, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2nd, no. 1, pp. 111-119, 2020.
  - [12] E. Elizar and H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 46-58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
  - [13] E. Y. Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta," vol. II, no. 1, 2018.
  - [14] S. Arifin, A. R. Putra, and C. F. B. Hartanto, "Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 1, no. 1, pp. 22-29, 2019.