E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022
P - ISSN : 2503-4413
E - ISSN : 2654-5837, Hal 330 – 337

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Oleh :
Sinta Wahyu Salsabilla,
Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik
Email : sintawahyusalsabilla@gmail.com
Heru Baskoro
Ekonomi dan Bisnis / Universitas Muhammadiyah Gresik
Email : herbas.gresik@umg.ac.id

Article Info
Article History :
Received 16 Des - 2022
Accepted 25 Des - 2022
Available Online
30 Des – 2022

Abstract
At PT XYZ the authors examined the effect of training, competency, and motivation on employee performance. This study used descriptive data analysis method which was then processed using the SPSS application program version 25. The variables used in this study are training (X_1), competency (X_2), and motivation (X_3) which are hypothesized to affect employee performance. The sample in this study was 123 people using saturated sampling and quantitative methods. It can be concluded that simultaneously on the training, competency, and motivation variables it can be seen that when compared to the value of t count. With the value of t table results of 74,579 > 2,68 and a significant value of 0,000 < 0,050. Simultaneously several variables of training and competency as well as motivation have a positive effect on employee performance. From these results it can be seen that the variable that has the greatest influence on employee performance is training followed by competence and motivation. So that the leadership of PT XYZ must develop a model of training and motivation for employees to improve the quality of employee performance.

Keyword :
Training, Competence, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Adanya kemajuan di era globalisasi saat ini menyebabkan timbulnya persaingan sebuah bisnis antara perusahaan yang semakin erat. Oleh karena itu setiap perusahaan pastinya akan diminta agar selalu tetap bisa berkembang dengan pesat dan up to date apabila hendak bersaing di era globalisasi sekarang. Maka dari itu perusahaan perlu berupaya dalam mengatur para karyawan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu memperoleh target yang hendak diraih. Para karyawan yang dimiliki perusahaan tentunya harus mempunyai kemahiran yang baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dikarenakan para karyawan itu sendiri yang dapat memastikan berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ini antara lain yaitu sebuah perusahaan itu perlu melaksanakan adanya pelatihan kepada para karyawannya agar karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat berpengalaman dan kompeten pada saat melakukan pekerjaannya masing-masing maka dari itu dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut. Dan tentu saja mengadakan pelatihan saja itu tidak cukup, bagi perusahaan juga diharuskan dapat merekrut calon karyawan yang sangat berkompeten dibidangnya serta mempertahankan para karyawan yang sudah berkompeten, karena itu diharapkan mereka bisa menerima dan mudah untuk beradaptasi terhadap pekerjaan yang telah ditentukan. Maka dari itu para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan mudah.

Bukan faktor keterampilan, penguasaan dan kemampuan kerja karyawan saja yang harus ditingkatkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi pemberian motivasi itu juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi para

karyawan akan lebih bersemangat untuk mencapai target yang telah ditentukan bahkan sampai melebihi target tersebut sehingga perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih serta dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri.

Realita yang terjadi di PT XYZ pengelolaan SDM nya sudah cukup baik, disisi lain karyawan itu merupakan manusia yang bisa menurun kinerjanya dengan seiring berjalannya waktu untuk membentuk karyawan yang baik untuk meningkatkan kinerja maka salah satu upaya yaitu melalui pelaksanaan program pelatihan. Peneliti menemukan fenomena yaitu kurangnya pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kurang adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menyebabkan minimnya pengetahuan ataupun wawasan karyawan terkait dalam hal penyelesaian pekerjaan, oleh karena itu apabila karyawan merasa kurang mengerti dalam tugas-tugas yang akan dilaksanakan maka akan berdampak pada terhambatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT XYZ masih rendah dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan, sehubungan dengan adanya kinerja karyawan yang masih rendah, maka perusahaan dapat melakukan pembenahan terhadap faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan antara lain yaitu pelatihan.

Berkaitan dengan pelatihan, PT XYZ tetap melakukan pelatihan bagi para karyawannya, tetapi tidak sering. Hal itu merupakan salah satu penyebab dari faktor menurunnya kinerja karyawan. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebagian karyawan yang tidak mempunyai keahlian dengan baik, kemudian ada juga karyawan yang mengatakan bahwa pelatihan yang dilakukan itu materinya sama hanya tetap itu saja. Sehingga mengakibatkan masih belum maksimalnya pencapaian hasil dari kinerja yang didapat. Melainkan pelatihan, kompetensi itu juga merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh para karyawan. Kompetensi juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa prosentase komposisi tingkat pendidikan terakhir karyawan pada PT XYZ dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat adalah sebanyak 63% jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma yang hanya sebesar 11% dan tingkat pendidikan sarjana sebesar 26%. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kemampuan kinerja karyawan dengan kebutuhan perusahaan, karena walaupun SMA merupakan tenaga kerja yang sudah siap, memakai lulusan SMA juga masih belum mempunyai dasar-dasar pengetahuan di bidangnya masing-masing serta belum mempunyai pengalaman kerja jika dibandingkan dengan lulusan Diploma dan Sarjana. Sehingga untuk mengatasi kejadian tersebut maka pihak PT XYZ diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada seluruh para karyawannya terutama karyawan yang lulusan SMA Sederajat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas mengenai judul "**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ**."

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Kinerja Karyawan

Menurut Adami, Marbawi (2016) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Tengkyu Ramly, Amir (2021), yaitu :

1. Faktor Individu
2. Faktor Kepemimpinan
3. Faktor Tim Kerja
4. Faktor Sistem Organisasi
5. Faktor Situasi (Konteks)

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson (2012) Indikator kinerja karyawan terdiri dari :

1. Jumlah (Kuantitas) Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

b. Pelatihan

Menurut Widodo dalam Hidayati (2022:101), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga bisa memiliki kinerja yang professional dalam bidangnya. Sejalan dengan Rachmawati dalam Hidayati (2022:102), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian,

pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Faktor penyebab adanya pelatihan menurut Hidayati (2022:106), beberapa faktor yang menjadi penyebab diadakannya pelatihan adalah :

1. Kualitas kerja karyawan/pegawai
2. Persaingan Global
3. Perubahan yang Cepat dan Terus Menerus
4. Masalah Alih Teknologi
5. Perubahan Demografi

Menurut Mangkunegara (2013:62), Indikator pelatihan diantaranya :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi pelatih (Infrastruktur)

c. Kompetensi

Menurut Rivai dalam Sarah dan Panjaitan (2019 : 3) kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo dalam Sarah dan Panjaitan (2019 : 4) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Dr. Emron Edision (2016 : 143) Indikator kompetensi untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

1. Pengetahuan
   Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian
   Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
3. Sikap
   Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

d. Motivasi

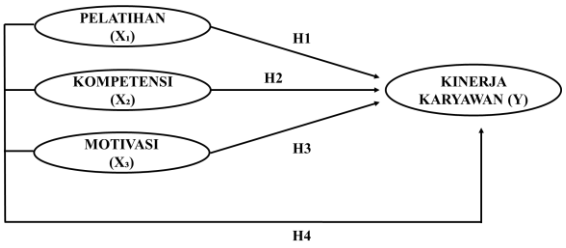
Dikemukakan oleh Nawawi (2011) Kata Motivasi *(motivation)* kata dasarnya adalah motif *(motive)* yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Hasibuan (2016) indikator motivasi ialah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik
   Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
   Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial
   Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan
   Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



H1 : Dapat memberikan pengaruh secara parsial pada variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT XYZ

H2 : Dapat memberikan pengaruh secara parsial pada variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT XYZ

H3 : Dapat memberikan pengaruh secara parsial pada variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT XYZ

H4 : Dapat memberikan pengaruh secara simultan pada variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi ialah wilayah keseluruhan yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang ada dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT XYZ yang berjumlah sebanyak 123 orang. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui hasil pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Gresik dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan yaitu dari bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

Penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian pada PT XYZ.

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan Skala Likert yang terdiri dari pernyataan dari penelitian ini 1 sampai 4 skor. Dari masing-masing variabel yakni terdapat 5 pernyataan yang diisi dan disebarkan kepada responden PT XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif yang kemudian diolah data dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25.

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
  - Uji Multikolinearitas
  - Uji Normalitas
  - Uji Heteroskedastisitas
- Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
- Uji Hipotesis Simultan (Uji f)
- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari data kuesioner yang disebar dan diolah dengan program aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Responden	%
1.	Laki - Laki	112	91%
2.	Perempuan	11	9%
Jumlah		123	100%

Sumber: Olah data kuesioner. 2022

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Responden	%
1.	< 30 tahun	14	11%
2.	31 – 40 th	55	45%
3.	41 – 50 th	47	38%
4.	> 50 tahun	7	6%
Jumlah		123	100%

Sumber: Olah data kuesioner. 2022

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	%
1.	SMA/ Sederajat	78	63%
2.	D1 – D3	13	11%
3.	S1 – S2	32	26%
Jumlah		123	100%

Sumber: Olah data kuesioner. 2022

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Sumber: Olah data kuesioner. 2022

No.	Masa Kerja	Responden	%
1.	< 5 tahun	27	22%
2.	5-10 tahun	80	65%
3.	> 10 tahun	16	13%
Jumlah		123	100%

Uji Validitas

Cara menentukan layak atau tidak suatu item yang digunakan yaitu dengan hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dimana df = n - 2 dengan signifikan 5%.

Tabel 5
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.177	0.851	Valid
	X1.2	0.177	0.747	Valid
	X1.3	0.177	0.738	Valid
	X1.4	0.177	0.751	Valid
	X1.5	0.177	0.663	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.177	0.702	Valid
	X2.2	0.177	0.781	Valid
	X2.3	0.177	0.717	Valid
	X2.4	0.177	0.807	Valid
	X2.5	0.177	0.762	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.177	0.797	Valid
	X3.2	0.177	0.796	Valid
	X3.3	0.177	0.828	Valid
	X3.4	0.177	0.793	Valid
	X3.5	0.177	0.575	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.177	0.791	Valid
	Y.2	0.177	0.763	Valid
	Y.3	0.177	0.796	Valid
	Y.4	0.177	0.747	Valid
	Y.5	0.177	0.794	Valid

Sumber: Olah data SPSS. 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dalam penelitian ini pelatihan (X_1) 5 pernyataan, kompetensi (X_2) 5 pernyataan, pelatihan (X_3) 5 pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) 5 pernyataan menyatakan bahwa r hitung > r tabel (0,177).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
Pelatihan (X_1)	0,807	Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,809		Reliabel
Motivasi (X_3)	0,820		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836		Reliabel

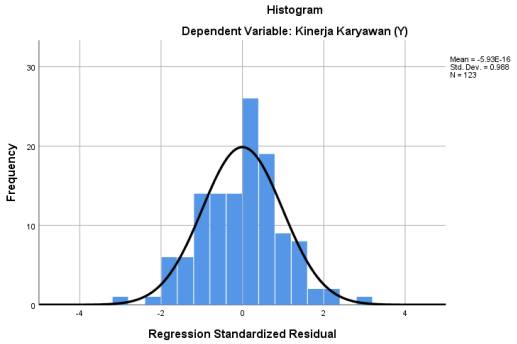
Sumber: Olah data SPSS. 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Cara untuk mengetahui kenormalan distribusi data yaitu dengan metode grafik histogram dan grafik normal P-Plot dinyatakan normal, apabila grafik membentuk gunung dan pada grafik normal P-Plot apabila titik-titik menyebar ke garis dan mengikuti diagonalnya pada grafik normal P-Plot maka data dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Gambar 1
Uji Normalitas Metode Grafik Histogram

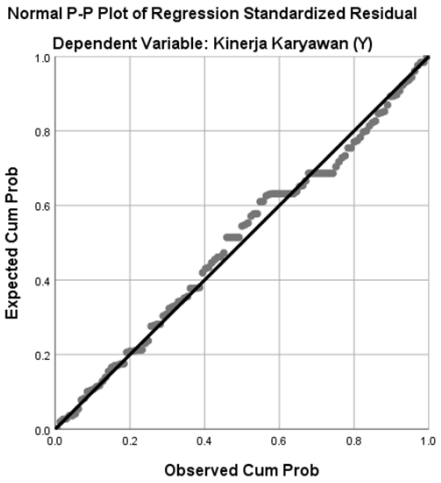


Sumber: Olah data SPSS. 2022.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode grafik histogram terlihat bahwa kurva normal relatif tegak dan sesuai pola dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.

Gambar 2
Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-Plot

Sumber: Olah data SPSS. 2022



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa titik menyebar di area sekitar garis diagonal dan mendekati pola distribusi normal serta menjalar ke arah sekitar garis histogram, sehingga variabel dependen tersebut dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Wijayanto dan Dotulong (2017 : 3051) Uji multikolinearitas yaitu digunakan untuk menguji apakah model regresi itu ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara

variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaliknya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
1	X_1	0,419	2,387	Tidak Ada Multikolinearitas
2	X_2	0,308	3,242	
3	X_3	0,388	2,580	

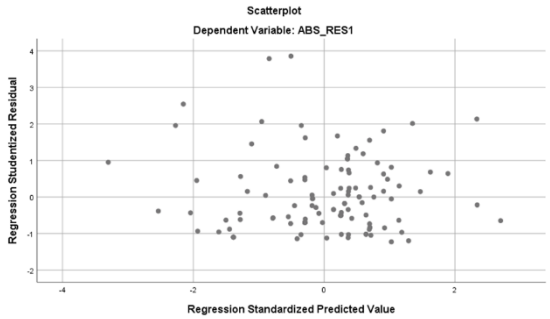
Sumber: Olah data SPSS. 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel pelatihan (X1) adalah 2,387 dan nilai tolerance value 0,419, untuk variabel kompetensi (X2) adalah 3,242 dan nilai tolerance 0,308, serta untuk variabel motivasi (X3) adalah 2,580 dan nilai tolerance 0,388 pengujian ini berdasarkan kriteria jika nilai tolerance seluruh variabel independen > 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Maka hal ini artinya dapat diketahui bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas yang artinya semua variabel dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ini dilakukan menggunakan metode scatterplot regresi. Apabila titik – titik menyebar dengan pola yang tidak teratur diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS. 2022

Menurut hasil uji heteroskedastisitas dapat diperoleh bahwa titik pada gambar diatas menyebar dengan pola tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan bahwa data yang ada pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Diketahui hasil pengujian analisis regresi linier berganda bahwa kinerja karyawan Y = 1,427 + 0,308X_1 + 0,285X_2 + 0,302X_3 + e. Dapat dinyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan kompetensi serta motivasi yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono dalam Wijayanto dan Dotulong (2017 : 3052) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

No.	Variabel	T Hitung	Sig	T Tabel
1	Pelatihan	4,053	0,000	1,980
2	Kompetensi	2,900	0,004	
3	Motivasi	3,142	0,002	

Sumber: Olah data SPSS. 2022

Menurut hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- Variabel X_1 diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y yaitu 0,000 < 0,050 dan nilai t hitung 4,053 > t tabel 1,980, maka dapat peneliti simpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh pada variabel X_1 terhadap Variabel Y.
- Variabel X_2 diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu 0,004 < 0,050 dan nilai t hitung 2,900 > t tabel 1,980, maka dapat peneliti simpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima yang artinya ada pengaruh pada variabel X_2 terhadap Variabel Y.
- Variabel X_3 diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,142 > t tabel 1,980, maka dapat peneliti simpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima yang

artinya ada pengaruh pada variabel X_3 terhadap Variabel Y.

Uji f (Simultan)

Menurut Wijayanto dan Dotulong (2017 : 3052) uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Tabel 9
Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.465	3	147.822	74.579	.000[b]
	Residual	235.868	119	1.982		
	Total	679.333	122			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2)

Sumber: Olah data SPSS. 2022

Menurut hasil tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai F hitung 74,579 > F tabel 2,68, dengan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi serta motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,050. Maka dari itu H_0 ditolak dan Ha diterima yang dapat disimpulkan bahwasanya variabel X_1,X_2, dan X_3 jika diuji secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono dalam Wijayanto dan Dotulong (2017 : 3052) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel independen.

Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), dan motivasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808[a]	.653	.644	1.40787

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2)

Sumber: Olah data SPSS. 2022

Hasil tabel diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,653, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1, X_2, dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Berdasarkan hasil pengujian analisis diketahui bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat pada hasil analisis data penelitian.

Terdapat Pengaruh Secara Parsial Pada Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT XYZ

Variabel pelatihan berpengaruh pada PT XYZ. Menurut pengujian secara parsial diperoleh bahwa hasil t hitung sebesar 4,053 dengan Sig 0,000. Sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,980. Maka t hitung (4,053) > t tabel (1,980). Nilai Sig lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050).

Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Terdapat Pengaruh Secara Parsial Pada Variabel Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT XYZ

Variabel kompetensi berpengaruh pada PT XYZ. Menurut hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa hasil t hitung sebesar 2,900 dengan Sig 0,004. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,980. Maka t hitung (2,900) > t tabel (1,980). Nilai Sig lebih kecil dari 0,050 (0,004 < 0,050).

Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwasanya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Terdapat Pengaruh Secara Parsial Pada Variabel Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT XYZ

Variabel Motivasi berpengaruh pada PT XYZ. Menurut pengujian secara parsial diperoleh bahwa hasil t hitung sebesar 3,142 dengan Sig 0,002. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,980. Maka t hitung (3,142) > t tabel (1,980). Nilai Sig lebih besar dari 0,050 (0,002 < 0,050).

Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan dan kompetensi serta motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT XYZ. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan pada variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi dapat diketahui bahwasanya jika dibandingkan nilai dari t hitung Dengan nilai hasil t tabel sebesar 74,579 > 2,68 dan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,050. Secara simultan beberapa variabel pelatihan dan kompetensi serta motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Secara regresi hasil analisis menunjukkan bahwa Ha diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan dan kompetensi serta motivasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara positif. Dan diharapkan bagi pimpinan PT XYZ untuk bisa meningkatkan lagi kinerja para karyawan di PT XYZ dengan mempertimbangkan dalam merekrut setiap karyawan sesuai dengan pendidikan terakhir dan keahlian yang dimiliki serta memberikan pelatihan dan motivasi yang tepat dikarenakan kedua hal tersebut memiliki daya dorong yang sangat kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT XYZ.

6. REFERENSI

Buku

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Adami, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktek, dan Penelitian).* Ljokseumawe: UNIMAL Press.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hidayati, Roziana Ainul. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Rajawali.

Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya *Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Jurnal.

Pasaribu, Muhammad Fahrullah. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.* Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sarah Euis, dan Panjaitan Saur. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cikarageman Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.* Jurnal. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Wijayanto, Japerdi dan Lucky O.H Dotulong. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasa Multi Krindo Manado.* Jurnal EMBA. Vol. 5 No. 2 Hal. 3048-3057 ISSN 2303-1174.