

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Nur Sukmawati

Submission date: 23-Jan-2023 11:34AM (UTC-0500)

Submission ID: 1997795134

File name: On_Process_Jurnal_Nur_Sukmawati_1.docx (166.54K)

Word count: 3663

Character count: 27458

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WANI SINERGI BERSAMA DI SURABAYA

**Nur Sukmawati
Erwin Dyah Astawinetu**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E- mail: Sukmamatahari@gmail.com
Erwin@untag-sby.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 45 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan dengan menggunakan skala likert sebagai alat pengukurannya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Hasil secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 50,9% yang merupakan pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of competence, motivation, and training affect the performance of employees at PT. Wani Sinergi Bersama in Surabaya, the number of samples used was 45 people who were all employees of PT. Wani Sinergi Bersama in Surabaya using saturated sampling technique. The data collection process uses a questionnaire filled out by employees using a Likert scale as a measurement tool. This research is a type of quantitative research, the method of analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, validity test, and reliability test. The hypothesis testing technique uses the t test, F test, and the coefficient of determination. The results of the study show that simultaneously all independent variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Wani Sinergi Bersama in Surabaya. Partially the results of competency, motivation, and training variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Wani Synergy Together in Surabaya. the results of the coefficient of determination (R^2) were obtained at 50.9% which is the influence of competency, motivation, and job training variables on employee performance, the rest is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Competence, Motivation, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini dihadapkan dengan tantangan baru sebagai akibat dari globalisasi. Baik sebuah perusahaan besar atau kecil, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, sehingga perusahaan harus menyadari fakta tersebut untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Kemampuan untuk mengendalikan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan perubahan, maka perusahaan menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas yang tidak hanya cerdas tetapi juga mampu memenuhi standar tinggi yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu perusahaan. Agar tugas-tugas yang dipercayakan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada dan dapat mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam organisasi manapun.

Dalam dunia bisnis modern juga diperlukan pembinaan kinerja karyawan yang tinggi guna memajukan usaha. Perusahaan akan lebih mampu bersaing di pasar global saat ini jika memiliki lebih banyak karyawan yang bermotivasi tinggi karena mereka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas secara umum.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti pengembangan kompetensi, motivasi karyawan, dan pelatihan kerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) adalah hasil berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Fenomena yang terjadi pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dikarenakan terjadinya peningkatan pada presentase ketidakhadiran karyawan sehingga adanya penundaan tugas, konsentrasi saat bekerja menurun, dan belum tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Bagi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang kuat, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi akan cakap dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan mental karena memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Tabel 1.1

Data blasting karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya dalam 5 bulan pada tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	target blasting (bulan)	K. ch blasting	Media Sosial				Jumlah Blasting	Presentase (%)
				WhatsApp	Telegram	Instagram	Facebook		
Juni	45	500	25200	7200	6800	3000	3000	20200	8016
Juli	45	500	25200	8000	5000	3200	3000	19000	7857
Agustus	45	500	25200	6300	5400	2100	3000	16800	6667
September	45	500	25200	7500	4700	2200	2000	16400	6508
Oktober	45	500	25200	8200	6800	11000	2000	19000	7579

Sumber : HRD PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya

Perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi dalam suatu perusahaan tersebut karena kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi adalah kualitas mendasar yang memungkinkan seseorang lebih menonjol dari yang lainnya.

Kompetensi yang baik diperlukan dalam suatu tempat kerja untuk menjamin keberhasilan kerja karyawan.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:92-100) mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan individu untuk

melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana, (2019) melakukan penelitian pada PD. BPR Bank Buleleng 45 menyimpulkan dalam penelitiannya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti lain yang berbeda hasilnya yaitu Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, (2019) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen pada perusahaan yang harus berupaya memotivasi karyawan serta memperhatikan pentingnya kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Seorang individu yang memiliki motivasi tinggi kemungkinan akan menunjukkan tingkat antusiasme, semangat, dan etos kerja yang tinggi, yang akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi.

Sedarmayanti (2017, p.154) Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan dorongan dan semangat kerja. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan atau tidak, dan itu bisa positif atau negatif baik secara internal maupun eksternal.

Beberapa peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, salah satunya adalah Riza Faizal, Maman Sulaeman, dan Ismayudin Yulizar (2018) yang melakukan penelitian pada Bank BJB KCP Garut, Ciamis, dan Tasikmalaya, menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, pihak perusahaan harus selalu mengupayakan peningkatan secara berkesinambungan. Hal tersebut menyangkut terkait peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang harmonis maupun hubungan antar sesama karyawan sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Akan tetapi hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian Esa Andriani dan Amirul Mukminin (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di luar kompetensi dan motivasi, pelatihan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016:126) pelatihan adalah suatu proses untuk membekali karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku karyawan. Akibatnya, pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan dihasilkan dari tersedianya pelatihan bagi anggota staf yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan akan lebih memahami dan menguasai dalam melakukan suatu pekerjaan jika program pelatihan memadai dan memiliki kompetensi dan motivasi yang diperlukan.

Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin, dan Diah Asdiani (2019), telah melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Serang dan menarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Terhadap et al. 2021)

Peneliti lainnya yaitu Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020), pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan hasil yang sukses dari suatu pelatihan yang ditawarkannya kepada semua karyawannya. Namun, ada kemungkinan bahwa penelitian tersebut tidak akan

menghasilkan perubahan apa pun dalam kemauan, bakat, atau perilaku karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan pada latar belakang diatas serta terdapat perbedaan hasil penelitian antara kompetensi, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya”.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wani Sinergi Bersama di Surabaya?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wani Sinergi Bersama di Surabaya?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wani Sinergi Bersama di Surabaya?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wani Sinergi Bersama di Surabaya?

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu”.

Marwansyah (2016:36) Kompetensi adalah suatu pedoman pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kualitas pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar

yang disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan serta pengembangan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk berhasil dalam bidang pekerjaannya yang dilandasi dengan keterampilan serta pengetahuan.

Edison, Anwar & Komariyah (2017:92-100) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

Motivasi

Wibowo (2016 : 322) motivasi sebagai kekuatan pendorong di belakang sejumlah proses perilaku manusia yang membantu orang mencapai tujuannya.

Dari pengertian menurut ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu yang bertentangan dengan keinginan orang lain guna mencapai hasil yang terbaik.

Maslow yang di alih bahasakan oleh Maufur (2017:56) mengatakan bahwa indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Pelatihan

Kasmir (2016:126) , pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka. Akibatnya, pelatihan akan membentuk perilaku karyawan agar

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Wibowo (2016:44), Pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang secara sistematis meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar individu dapat tampil secara profesional dalam bidangnya.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang berkaitan dengan dunia kerja melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau dilakukan oleh seorang profesional dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara, (2017:44) yaitu:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:75) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Sutrisno (2016:172), kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. beserta jumlah, dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Definisi diatas dapat di simpulkan bahwa, kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang, baik kualitas maupun kuantitasnya, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja merupakan alat ukur sejauh mana pencapaian kinerja dari karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, khususnya teknik analisis data dengan bantuan program SPSS untuk mendukung pengujian hipotesis.

Jenis data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang nilainya dapat berubah atau bervariasi melalui perhitungan ilmiah yang diperoleh dari sampel atau responden melalui survei atau kuesioner.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumberdata dari data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian populasi, karena sampel jenuh diambil dari seluruh populasi karyawan yang berjumlah 45 Karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,440	>	0,2840 Valid
	X1.2	0,256	≥	0,2840 Tidak Valid
	X1.3	0,606	≥	0,2840 Valid
	X1.4	0,644	≥	0,2840 Valid
	X1.5	0,687	≥	0,2840 Valid
	X1.6	0,399	≥	0,2840 Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,428	≥	0,2840 Valid
	X2.2	0,499	≥	0,2840 Valid
	X2.3	0,270	≥	0,2840 Valid
	X2.4	0,257	≥	0,2840 Valid
	X2.5	0,451	≥	0,2840 Valid
	X2.6	0,484	≥	0,2840 Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,544	≥	0,2840 Valid
	X3.2	0,496	≥	0,2840 Valid
	X3.3	0,225	≥	0,2840 Valid
	X3.4	0,411	≥	0,2840 Valid
	X3.5	0,229	≥	0,2840 Valid
	X3.6	0,246	≥	0,2840 Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,408	≥	0,2840 Valid
	Y1.2	0,563	≥	0,2840 Valid
	Y1.3	0,244	≥	0,2840 Valid
	Y1.4	0,245	≥	0,2840 Valid
	Y1.5	0,464	≥	0,2840 Valid
	Y1.6	0,258	≥	0,2840 Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.7	0,475	≥	0,2840 Valid
	Y1.8	0,429	≥	0,2840 Valid
	Y1.9	0,417	≥	0,2840 Valid
	Y1.10	0,411	≥	0,2840 Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan maka setiap masing – masing pernyataan hasilnya r hitung > r tabel dengan demikian pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,615	Reliabel
Motivasi (X2)	0,628	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,605	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliable dikarenakan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

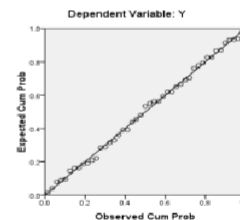
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	0
	Std. Deviation	1,20370735
Most Extreme Differences	Absolute	0,054
	Positive	0,054
	Negative	-0,047
Kolmogorov-Smirnov Z		0,361
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,999
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asmpy. Sig. (2-tailed) sebesar 0,999 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. hal ini berarti data tersebut berdistribusi normal.

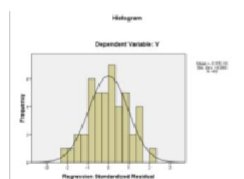
Cara kedua yang digunakan untuk menguji suatu dapat berdistribusi normal yaitu dengan menggunakan metode normal P – P Plot. Menurut Ghazali (2018:161-167) data dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode normal P – P Plot :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Cara yang ketiga untuk menguji data berdistribusi normal adalah dengan menggunakan grafik histogram Menurut Ghozali (2018:161-167) data dikatakan normal jika kurva histogram berbentuk seperti lonceng, tidak lebih condong ke kanan atau ke kiri. Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode grafik histogram :



Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jika kurva Histogram berbentuk seperti lonceng, tidak lebih condong ke kanan atau ke kiri maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

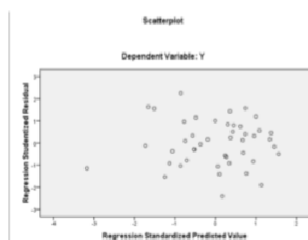
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	21,676	2,933			7,34	.0		
Kompetensi (X1)	0,153	0,038	0,23	0,012	0,987	0,013		
Motivasi (X2)	0,232	0,042	0,364	0,007	5,49	.0		
Pelatihan Kerja (X3)	0,171	0,044	0,41	0,001	3,90	.0		

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan pada masing-masing variabel diperoleh hasil bahwa tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Hasil analisis dari Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan secara acak dan tidak membentuk pola – pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	21,676	2,933			7,34	.0
Kompetensi (X1)	0,153	0,038	0,23	0,012	0,987	0,013
Motivasi (X2)	0,232	0,042	0,364	0,007	5,49	.0
Pelatihan Kerja (X3)	0,171	0,044	0,41	0,001	3,90	.0

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 21,676 bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya jika variabel Kompetensi, Motivasi, dan Pelatihan Kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 21,676.
2. Nilai koefisien kompetensi (β_1) sebesar 0,153 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mengalami peningkatan atau kenaikan 1%, maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,153 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien Motivasi (β_2) sebesar 0,232 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mengalami peningkatan 1%, maka akan

terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,232 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Nilai koefisien Pelatihan kerja (β_3) sebesar 0.171 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.171 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap 0 (nol). Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Variabel Motivasi paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0.584.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	0.542	0.509	1.24697

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,509 yang berarti bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wani Sinergi Bersama di

Surabaya. Apabila dipersentasekan adalah sebesar 50,9% pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.575	3	26.192	16.201	.000 ^b
Residual	63.752	41	1.555		
Total	139.327	44			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung 16,201 Sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah:

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha}(k; n-k-1)$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$$F \text{ tabel} = F_{0,05}(3; 45-3-1) = F_{0,05}(3;41) = 2,83$$

Nilai F hitung > F tabel yaitu 16,201 > 2,83 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Model		Coefficient ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	(Constant)	21.676	2.953		7.34	0
	Kompetensi (X1)	0.353	0.058	0.28	2.635	0.012
	Motivasi (X2)	0.232	0.042	0.584	5.49	0
	Pelatihan Kerja (X3)	0.171	0.044	0.411	3.889	0

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh IBM SPSS, Desember 2022

Derajat signifikan yang digunakan 5%, diperoleh nilai $t = 21,676$ dengan pengambilan keputusan pada tingkatan signifikan $t = 21,676$ dan $N = 45$, untuk mencari $t \text{ tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025;$

41) = 2,01954, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 2,635 yang mana lebih besar dari tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,012 pada tingkat signifikan < 5% sehingga, variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 5,490 yang mana lebih besar dari tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara variabel Pelatihan kerja terhadap variabel Kinerja karyawan dengan hasil pengolahan data t hitung 3,889 yang mana lebih besar dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga, variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.
4. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wani Sinergi Bersama di Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk peneliti berikutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya :

1. Dikarenakan jumlah dan ruang lingkup perusahaan, serta tenaga kerja yang sedikit, sampel (responden) dalam penelitian ini sangat sedikit. Peneliti selanjutnya diharapkan mengupayakan untuk dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih mudah untuk digeneralisasikan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu Kinerja Karyawan seperti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, stress kerja dan masih banyak lagi. Hal tersebut harus dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Andriani & Mukminin, (2022) Budaya, P., Kerja, M., & Kompetensi, D. A. N. (2019). **Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.** *August*, 10–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Anjani, Ayu. 2019. **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”** 3(1): 1–10.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta.
- Faris, Salman. 2020. **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Prima Indonesia.”** *Agriprimattech* 4(1): 16–24.
- Faizal, Sulaeman, & Yuliar, (2019) Budaya, P., Kerja, M., & Kompetensi, D. A. N. (2019). **Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.** *August*, 10–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamdi, (2019). **“Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”** *Jurnal Ilmiah* 3(1): 1–10.
- Kadek, Ni, Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu, and Agus Jana. 2019. **“KINERJA KARYAWAN.”** 5(2): 121–30.
- Kahpi, Affandi, Sunarsi, Mujahidin, & Asdiani, (2019) Budaya, P., Kerja, M., & Kompetensi, D. A. N. (2019). **Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.** *August*, 10–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Maslow, A. H. (2017). **Motivation and Personality** (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mutholib (2019). **“Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”** *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 3(1): 1–10.
- Nadhijah, Rifatun, and Syahirul Alim. 2022. **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri.”** *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(4): 638.
- Priyantono, (2019). **“Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”** *Manajemen* 3(1): 1–10.

168–180.

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Rajawali Press.

Saluy, Ahmad Badawi, Tersia Musanti, and Bambang Mulyana. 2019. **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I.”** *Journal of Management and Business Review* 16(1): 87–109.

Sedarmayanti. 2017 **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia** Edisi Cetak Kesatu. Bandung PT. Refika Aditama.

Siregar, M. (2021). **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan.** *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.

Stephen Robbins. 2016. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.

Sugiyono (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. 2020. **“Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.”** 3(September): 283–95.

Tanjung, Hasrudy, Program Studi, Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara, and Kepuasan Kerja. 2019. **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan**

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2.” 2(1): 1–15.

Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal Nur Sukmawati

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to President University Student Paper	3%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Muria Kudus	

1%

10 riset.unisma.ac.id
Internet Source

1%

11 www.dinastipub.org
Internet Source

<1%

12 repository.ar-raniry.ac.id
Internet Source

<1%

13 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

<1%

14 repo.undiksha.ac.id
Internet Source

<1%

15 Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa
Jurai
Student Paper

<1%

16 pdfs.semanticscholar.org
Internet Source

<1%

17 digilib.iain-palangkaraya.ac.id
Internet Source

<1%

18 ejurnal.unespadang.ac.id
Internet Source

<1%

19 journal.ipm2kpe.or.id
Internet Source

<1%

20 repository.fe.unj.ac.id
Internet Source

<1 %

21 Ririn Agustina. "The Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT.Vadhana International Palembang Branch", International Journal of Marketing & Human Resource Research, 2023
Publication

<1 %

22 Submitted to Universitas Nasional
Student Paper

<1 %

23 journal.laaroiba.ac.id
Internet Source

<1 %

24 repositori.unsil.ac.id
Internet Source

<1 %

25 repository.ub.ac.id
Internet Source

<1 %

26 openjournal.unpam.ac.id
Internet Source

<1 %

27 Sindy Helena Rumpampam, Andri Irawan, La Ode Marihi. "THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVICES AT THE OFFICE OF BAPPEDA PROVINCE PAPUA", Journal of Economics Review (JOER), 2022
Publication

<1 %

28

Internet Source

<1 %

29

ojs2.pnb.ac.id

Internet Source

<1 %

30

journal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

31

juminten.upnjatim.ac.id

Internet Source

<1 %

32

jurnal.stiekrakatau.ac.id

Internet Source

<1 %

33

ojs.unanda.ac.id

Internet Source

<1 %

34

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

<1 %

35

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

36

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

38

senima.conference.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Jurnal Nur Sukmawati

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
