

EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Garsella Brivtania Liongko¹, Kristi Endah Ndilosa Ginting^{2*}, Guntur Prasetya Tarigan³,
Steward Valens⁴, Mella Yunita⁵**

PUI Human Resource Managemen Research and Innovation Center, Universitas Prima
Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Tjut Nyak Dhien⁵
kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

In a company can move well if there is a rule that is included with HR. At PT Artha Centra Bangun Perkasa, performance has decreased which can be monitored from targets that are not up to the realization of sales. The purpose of this research is to determine the effect of competence, training and work discipline on employee performance at PT Artha Centra Bangun Perkasa. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to all employees of the company and the results of this test proved that competence (X1), training (X2) and work motivation (X3) simultaneously significant effect with multiple linear results of F test $F_{hitung} (10,230) > F_{table} (2,695)$ and partially t test competence of $T_{hitung} |2,275| > T_{table} |1,983|$, training $T_{hitung} |3,069| > T_{table} |1,983|$ and work $t_{count} |2,091| > t_{table} |1,983|$. The independent variables of competence, training and work motivation affect the dependent variable employee performance.

Keywords: Competence, Training, Motivation and Performance

ABSTRAK

Pada sebuah perusahaan bisa bergerak dengan bagus jika ada sebuah peraturan yang diikutsertakan dengan SDM. Pada PT Artha Centra Bangun Perkasa, kinerja mengalami penurunan yang bisa dipantau dari target yang tidak sampai dengan realisasi penjualannya. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuisioner pada seluruh karyawan perusahaan dan hasil pengujian ini terbukti bahwa kompetensi (X₁), pelatihan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan yang signifikan dengan hasil linear berganda uji F sebesar $F_{hitung} (10,230) > F_{tabel} (2,695)$ dan secara parsial Uji t kompetensi sebesar $T_{hitung} |2,275| > T_{tabel} |1,983|$, pelatihan $T_{hitung} |3,069| > T_{tabel} |1,983|$ dan motivasi kerja $T_{hitung} |2,091| > T_{tabel} |1,983|$. Maka variabel bebas kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan memiliki kinerja terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta pelatihan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT Artha Centra Bangun Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang

bergerak dibidang distributor alat bahan bangunan. Hasil survey awal diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan yang diketahui dari target yang ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai. Penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan, motivasi kerja yang semakin menurun serta keterampilan kerja yang semakin berkurang.

Kompetensi pada PT Artha Centra Bangun Perkasa merupakan masalah pertama dimana banyaknya karyawan yang memegang jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Sehingga banyak karyawan yang tidak mengerti dengan pekerjaan mereka yang sekarang dan tidak betul menguasai dengan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja menggambarkan suatu dorongan atau kehendak dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi di perusahaan menurun, hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan sebagai proses pengembangan diri karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Permasalahan pelatihan yaitu peserta pelatihan minimal karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun di perusahaan sehingga menyebabkan peserta pelatihan menjadi sangat terbatas yang dikarenakan mayoritas karyawan memiliki masa kerja di bawah 2 tahun. Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya tamat SMA yang mengakibatkan materi yang diajarkan sulit dipahami dan terakhir penyelenggaraan pelatihan membutuhkan biaya yang cukup besar yang menyebabkan perusahaan jarang mengadakan pelatihan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Kerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2016:127), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut (Supomo, 2018)

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa.
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Kompetensi

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. (Sedarmayanti, 2019:127). Kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan. Lima tipe karakteristik kompetensi adalah (D. J. Priansa, 2018:256):

1. Motif
2. Watak

3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Priansa, 2018:176). Pelatihan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). (Hamali, 2018:64). Terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu sebagai berikut (Kasmir, 2016:128):

1. Kemampuan
2. Sikap dan mental karyawan
3. Kerja sama
4. Disiplin kerja
5. Perilaku karyawan

Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan. (Fahmi, 2017:100). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2016:323). Ada beberapa indikator dalam teknik motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Manajer yang baik
2. Komunikasi
3. Budaya tidak menyalahkan
4. Kerja sama

Hipotesis

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₂ : Pelatihan Kerja berpengaruh sig-

nifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.

- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₄ : Kompetensi, Pelatihan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitiannya. Arti dari kuantitatif yaitu metode yang didasari ideology positivism yang dipakai meneliti populasi atau sampel yang digunakan secara acakasehingga menggunakan alat penelitian yang analisis bersifat kuantitatif bertujuan dalam uji hipotesis (Sugiyono 2017:14). Deskriptif dan kuantitatif metode yang dipakai utk peneliti. Statistik deskriptif memberikan gambaran obyek yang diteliti dari sampel atau populasi, tidak dianalisa dan kesimpulan (Sugiyono; 2017:207). Kalau statistik kuantitatif data yang dibuat angka atau skorsing (Sugiyono; 2012:23). Penelitian explanatory merupakan penelitian dengan tujuan melakukan kajian kausalitas antar variabel yang menggambarkan suatu fenomena tertentu. Zulganef (2013:11). Penelitian ini dilakukan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa Medan yang beralamat di jalan Sumarsono 55 – 56 Komplek Graha Metropolitan. Waktu penelitian di mulai sejak bulan Agustus 2024 dan direncanakan akan selesai pada bulan Februari 2025. Populasi karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa 135 karyawan. Cara untuk menentukan jumlah sampel penelitian adalah dengan menggunakan slovin :

$$n = \frac{135}{(1 + 135(0,05)^2)} = 100,93$$

Hasil perhitungan diatas, sampel penelitian sebanyak 100 org dari

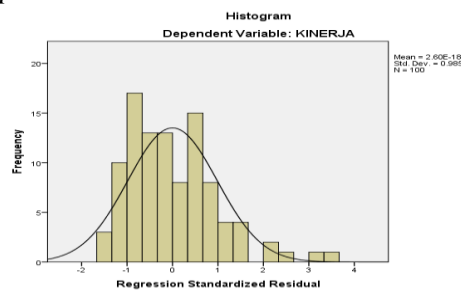
populasi 135 secara acak, 100 orang sebagai sampel sedangkan sebanyak 35 karyawan yang akan uji validitas dan realibilitas diambil luar sampel sehingga total responden 100 orang. Melalui angket. Dan apabila data diterima baik oleh organisasi baik langsung datang maupun melalui angket maka ini dikatakan **data primer**. Sedangkan **data sekunder** ialah datanya didapat melalui laporan dari sebuah organisasi. Teknik analisa data data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

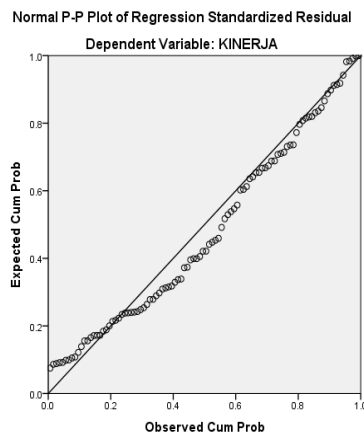
Uji Normalitas

Berikut ini uji normalitas menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*..



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram dilihat garisnya itu seperti kurva yang cenderung simetri (U) tidak ada mereng kanan kiri maka disebut distribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Titik nya itu ada disekitar garis diagonal maka disebut distribusi normal.

Tabel 1. KS-Test

Hasil	Kriteria	Kesimpulan
0.347	>0.05	Normal

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai signifikan $0,347 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu.

Tabel 3. Uji Tolerance dan VIF

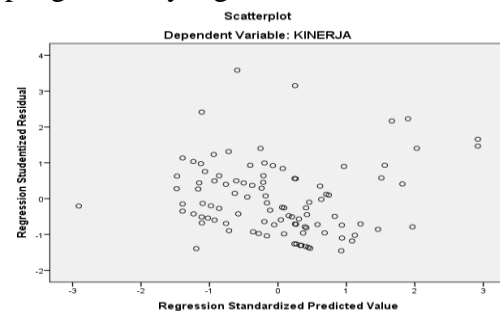
Tolerance	VIF	Kesimpulan
.893	1.120	Bebas Multikolinearitas
.966	1.036	Bebas Multikolinearitas
.864	1.157	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai *tolerance* untuk 3 variabel bebas yaitu nilai VIF kompetensi 1,120, VIF pelatihan 1,036 dan VIF motivasi 1,157. Semua $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan menggunakan uji heteroskedastisitas untuk melakukan pengujian beda *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Titik gambar diatas itu tidak berkumpul dari atas atau bawah angka nol sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai $sig > 0,05$.

Tabel 5. Uji Gletjer

Variabel	Sig.
KOMPETENSI	.028
PELATIHAN	.365
MOTIVASI	.647

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Data diatas punya nilai sig kompetensi 0,028 > 0,05, pelatihan 0,365 > 0,05, motivasi 0,647 > 0,05, makan heteroskedstisitas tidak terjadi.

Model Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Modelnya yaitu

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	b
(Constant)	10.660
KOMPETENSI	.260
PELATIHAN	.308
MOTIVASI	.218

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

$$Y = 10,660 + 0,260X_1 + 0,308X_2 + 0,218X_3 + e$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah diketahui nilai konstanta adalah 10,660. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja, maka nilai variabel dependen kinerja adalah 10,660. Diketahui nilai koefisien regresi kompetensi 0,260. Maka diartikan kompetensi naik sebesar 1 satuan, kinerja meningkat 0,260. Diketahui nilai koefisien regresi pelatihan 0,308. Maka diartikan pelatihan naik sebesar 1 satuan, kinerja meningkat 0,308. Diketahui nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,218. Maka diartikan motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, kinerja meningkat 0,218.

Koefisien Determinasi

Tujuan koefisien ini agar tahu sebesar apa kemampuan menjelaskan

variabel terikat. Koefisien determinasi dilihat di *Adjusted R Square*:

Model	R	Adjusted R Square
1	.492	.242

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) 0,219. Koefisien ini punya arti kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja 21,9% sisanya sebesar 100% - 21,9% = 78,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Uji F

Pengujian hipotesis menggunakan penguji F adalah:

Tabel 8. Uji F

F hitung	Sig.	Kesimpulan
10.230	.000	Hipotesis ditolak

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

F hitung 10,230 dan nilai Sig. 0,000. F hitung 10,230 > F tabel 2,695 dan Sig 0,000 < 0,05, maka kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja..

Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan penguji t adalah:

Tabel 9. Uji t

t hitung	Sig.	Kesimpulan
2.725	.008	Hipotesis diterima
3.069	.003	Hipotesis diterima
2.091	.039	Hipotesis diterima

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai t_{tabel} probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 100-4=96 sebesar 1,983. Maka hasil uji t sebagai berikut kompetensi punya pengaruh positif dan sig pada kinerja karena nilai Sig 0,008 < 0,05, $t_{hitung} |2,725| > t_{tabel} |1,983|$. Pelatihan punya pengaruh positif dan

sig pada kinerja karena nilai Sig $0,003 < 0,05$, $t_{hitung} |3,069| > t_{tabel} |1,983|$. Motivasi kerja punya pengaruh positif dan sig pada kinerja karena nilai Sig $0,039 < 0,05$, $t_{hitung} |2,091| > t_{tabel} |1,983|$

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilaksanakan dapat dibuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pada variabel kompetensi, t_{hitung} sebesar $|2,725|$ dan nilai $t_{tabel} |1,983|$, nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|2,725| > |1,983|$), nilai sig $0,008 < 0,05$ hasilnya menolak H_0 dan H_a diterima. Kesimpulannya bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Artha Centra Bangun Perkasa. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2016:203-204), “Kompetensi punya arti yang sama dengan kemampuan, maka pengetahuan harus tahu tujuan dalam kerja, pengetahuan menjalankan tugas dengan baik dan benar” Posisi karyawan yang tidak sesuai membuat karyawan tidak paham dengan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan tidak mudah untuk diselesaikan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, PT Artha Centra Bangun Perkasa memperhatikan penempatan kerja yang sesuai kepada karyawan dengan kemampuan yang karyawan punya dan latar belakang pendidikan yang membantu perusahaan untuk tahu seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dan membuat perusahaan lebih mudah menempatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan setiap masing – masing individu.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilaksanakan dapat dibuktikan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Pada variabel pelatihan, $t_{hitung} |3,069|$ dan $t_{tabel} |1,983|$ nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|3,069| > |1,983|$), sig $0,003 < 0,05$ hasilnya menolak H_0 dan H_a diterima, disimpulkan pelatihan (X2) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Artha Centra Bangun Perkasa. Hal ini sejalan dengan teori Hamali (2018:63), “Pelatihan yaitu suatu belajar mengajar agar menggunakan teknik atau metode tertentu yang cocok dilaksanakan dengan tujuan biar mencapai peningkatan dalam hal keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekeompok orang)”. Pelatihan yang belum efektif yang terjadi antara karyawan sehingga terkadang mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang mereka kerjakan masing – masing dan tak hanya itu penguasaan pekerjaan mereka kurang sehingga terjadi banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan karyawan kurangnya mendapatkan pelatihan yang efektif untuk perusahaan sehingga menyebabkan para karyawan tidak terlalu bertanggung jawab terhadap tugas mereka masing – masing.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui proses penelitian, maka dapat ditarik Kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan semula dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah disampaikan kepada Perusahaan. Hasil penelitian menjadi t_{hitung} sebesar $|2,091|$ dan $t_{tabel} |1,983|$ maka nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($|2,091| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ hasilnya menolak H_0 dan H_a diterima. Kesimpulannya motivasi (X3)

berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Artha Centra Bangun Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Priansa (2016: 199) pemberdayaan merupakan isu yang sangat relevan dengan motivasi kerja. Karena otorisasi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara aktif.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa. Hasil untuk Uji F adalah kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa.

Perusahaan dapat lebih meningkatkan kompetensi sehingga para karyawan mengetahui apa tugas yang mereka lakukan. Kompetensi harus sesuai dengan divisi mereka masing – masing sehingga lebih efektif dan efisien. Perusahaan dapat melakukan pengembangan karyawan atau kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan mereka masing masing dengan menggunakan pelatihan. Perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan tunjangan atau sesuatu yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mereka para karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka lebih baik lagi. Dengan begitu kinerja menjadi lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya dengan berharap dapat menambah variabel lain diluar dari yang kami teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.
- Daryanto, Bintaro.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hamali,Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Serdamauyanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung : Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Surjaweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sopiah, 2018. *Perilaku Organisasional*.
Yogyakarta: Andi Offset.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan
Manajemen: Perilaku, Struktur,
Budaya dan Perubahan
Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : PT Rajagrafindo
Persada.