

DETERMINASI MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Titi Hasanah¹, Markus²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Serelo lahat^{1,2}
titihasanah534@gmail.com¹, markusjohan09@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu, a) menganalisis tingkat dorongan motivasi kerja, kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja; b) menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ansaf Inti Resources. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Responden adalah 83 karyawan PT Ansaf Inti Resources. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumen perusahaan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, a) berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dan nilai koefisien positif ~ 1 sebesar 0,099 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y); b) berdasarkan uji t, variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien ~ 2 positif sebesar 0,591 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y); c) berdasarkan uji t, variabel pelatihan (X3) memiliki nilai signifikansi $0,049 > 0,05$ dan nilai koefisien \sim positif 0,067 serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y); d) berdasarkan uji t, variabel kepuasan kerja (X4) memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ dan nilai koefisien \sim positif sebesar 0,313 serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Simpulan, a) variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; b) variabel kompetensi bersama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; c) variabel pelatihan bersama motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; d) variabel kepuasan kerja bersama sama motivasi, kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pelatihan

ABSTRACT

The aims of the research are, a) to analyze the level of encouragement of work motivation, competence, training, and job satisfaction on performance; b) analyze the influence of work motivation, competency, training, and job satisfaction simultaneously on employee performance at PT Ansaf Inti Resources. The research method used is a survey research method. Respondents were 83 employees of PT Ansaf Inti Resources. This type of research is explanatory research. Data collection was carried out through questionnaires and company documents. Data analysis using multiple regression analysis. The results showed, a) based on the t test, the work motivation variable (X1) had a significance value of $0.022 < 0.05$ and a positive coefficient value of ~ 1 of 0.099 had a significant positive effect on performance (Y); b) based on the t test, the competency variable (X2) has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a positive ~ 2 coefficient value of 0.591 has a significant positive effect on performance (Y); c) based on the t test, the training variable (X3) has a

significance value of 0.049 > 0.05 and a positive ~ coefficient value of 0.067 and has a significant positive effect on performance (Y); d) based on the t test, the job satisfaction variable (X4) has a significance value of 0.000 > 0.05 and a positive ~ coefficient value of 0.313 and has a significant positive effect on performance (Y). Conclusion, a) motivational variables affect employee performance; b) the variable competence with motivation has a significant effect on employee performance; c) the variables of training along with motivation and competence have a significant effect on employee performance; d) the variables of job satisfaction together with motivation, competency, training and job satisfaction have a significant effect on employee performance

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance, Competence, Work Motivation, Training*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga dalam organisasi. Hal ini terjadi karena SDM merupakan faktor yang paling berpotensi untuk mendorong berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Pramudito & Yuniarto, 2009). SDM merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi (Sriwidodo & Haryanto, 2010).

Motivasi kerja dapat digunakan sebagai strategi untuk Meningkatkan kinerja karyawan PT Ansaf Inti Resources, sebab efektivitas kinerja karyawan PT Ansaf Inti Resources Sejahtera antara lain tergantung pada motivasi kerjanya. Motivasi kerja berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memeperlihatkan perilaku tertentu. Sementara yang dimaksud motivasi kerja adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga pada seseorang atau kelompok masyarakat sehingga mau bekerja secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Satrianegara, 2014).

Dalam Undang–Undang RI Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Bab IV tentang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan Pasal 8 yaitu Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain Meliputi pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja serta Bab V tentang Pelatihan Kerja

Pasal 9 yaitu Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 11 yaitu Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Harry & Dennis (2008) menyatakan karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Pelaksanaan pelatihan internal yang diikuti karyawan PT. Ansaf Inti Resources tahun 2022 tidak berdasarkan pada gap kompetensi karyawan karena belum dilakukan mapping kompetensi karyawan PT. Ansaf Inti Resources secara menyeluruh, sehingga hasil pelatihan yang telah diikuti tidak terukur dan bisa diterapkan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2001). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di PT. Ansaf Inti Resources Kabupaten Lahat terjadi ketidakjelasan promosi karyawan sehingga kurangnya kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi (Torang, 2016). Berdasarkan data produksi PT. Ansaf Inti Resources selama tahun 2022 mencapai produksi batu bara sebesar 2,3 juta ton dari 3.5 juta dari target produksi tahun 2022.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian mengenai faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Ansaf Inti Resources dengan mempertimbangkan aspek motivasi kerja, kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian guna mengetahui determinasi motivasi kerja, kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansaf Inti Resources Kabupaten Lahat.

KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2016), motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi mendeterminasi kinerja seseorang. Makin termotivasinya seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasinya seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Pengertian Kompetensi

Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pimpinan dan kompetensi karyawan atau staf. Menurut Wibowo dalam (Torang, 2016), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan ataupun tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Menurut Mc.Lelland dalam (Abdullah, 2014) kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Sedangkan Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang pada periode tertentu.

Pengertian Pelatihan

Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2004) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Dari definisi yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dari aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dari lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, pada pendekatan

kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu serta sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan primier Sedangkan obyek penelitian Determinasi motivasi kerja, kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansaf Inti Resources Kabupaten Lahat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (Statistical Package for Social Science). Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji Instrument Penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Instrument Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedantisitas, Uji Regresi Berganda, Uji Goodness Of Fit, Uji t, Uji f, Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,830	0.7	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,913	0.7	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0,963	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_4)	0,941	0.7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,910	0.7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh sebesar 0,830, untuk variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,913, untuk variabel Pelatihan (X_3) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,963, untuk variabel kepuasan kerja (X_4) diperoleh nilai reliabilities sebesar 0,941 dan untuk variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,910. Nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan pernyataan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian yang digunakan adalah *reliabel*.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan merupakan data yang valid dan *reliabel*. Dengan demikian maka data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut dan digunakan sebagai pengujian hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis Analisis secara parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,722	4,681		,581	,563	
1	X1	,099	,042	,165	2,341	,022
	X2	,591	,083	,504	7,092	,000
	X3	,067	,033	,138	2,003	,049
	X4	,313	,066	,345	4,738	,000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

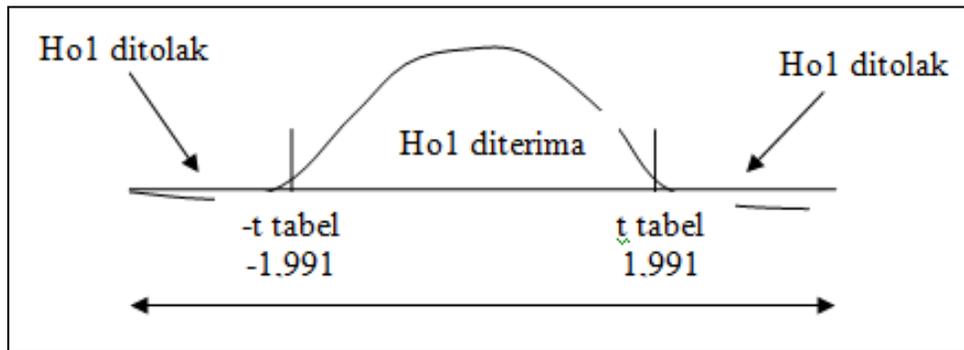
Pada bagian ini akan diuraikan hasil persamaan regresi linier untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja. Koefisien regresi X_1 bernilai positif sebesar 0,099 menunjukkan semakin sesuai motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja. Statistik uji yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh adalah uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $53-4-1=48$ pada pengujian dua pihak sebesar 1,991. Diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 2.341 dengan nilai signifikansi 0,022.

Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 3:

Tabel 3.
Hasil Uji T X_1

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	A	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_1 = 0$	2.341	0,022	1,991	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Nilai t_{hitung} sebesar = 2.341 lebih besar nilai t_{tabel} sebesar 1,991 ($2.341 < 1.991$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 diterima. Nilai signifikansi uji 0,022 lebih besar dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat pada kurva berikut:



Gambar 1. Kurva Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

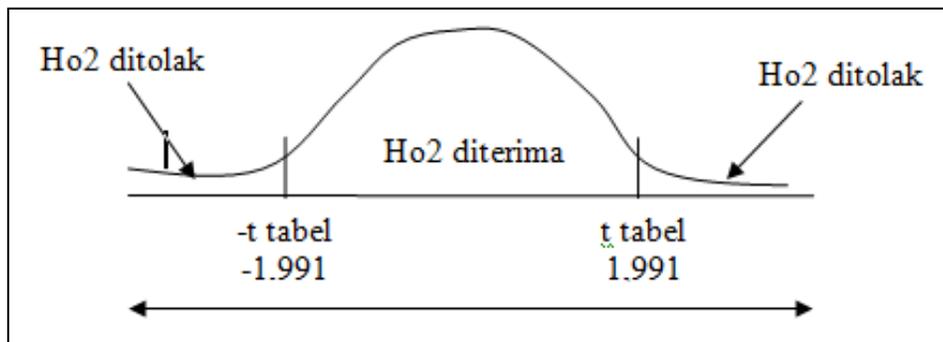
Pada bagian ini akan diuraikan hasil persamaan regresi linier untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja. Koefisien regresi X_2 yang diperoleh bernilai positif sebesar 0,591 menunjukkan kompetensi yang semakin tinggi akan meningkatkan Kinerja karyawan. Statistik uji yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh adalah uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $53-4-1=48$ pada pengujian dua pihak sebesar 1,991. Diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 7.092 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 3.

Tabel 4.
Hasil Uji t X_2

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	A	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_2 = 0$	7.092	0,000	1.991	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Nilai t_{hitung} sebesar = 7.092 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991 ($7.092 > 1.991$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai signifikansi uji 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2. kurva Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

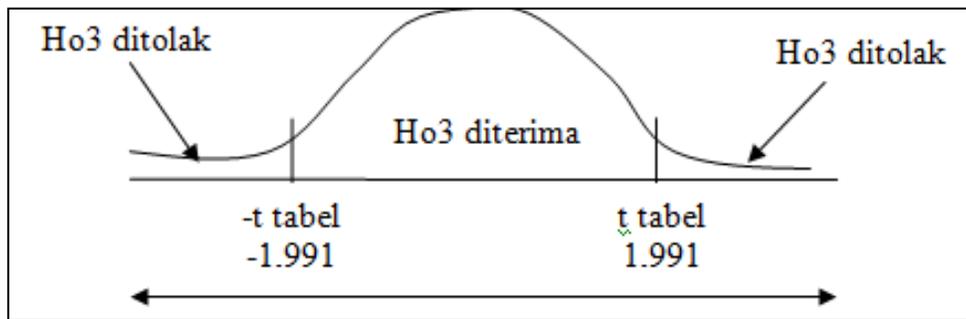
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pada bagian ini akan diuraikan hasil persamaan regresi linier untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. Koefisien regresi X_3 yang diperoleh bernilai positif sebesar 0,067 menunjukkan semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan Kinerja karyawan. Statistik uji yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh adalah uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $53-4-1= 48$ pada pengujian dua pihak sebesar 1.991. Diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 2.003 dengan nilai signifikansi 0,049. Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 5:

Tabel 5.
Hasil Uji T X_3

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	A	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_3 = 0$	2.003	0,049	1.991	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Nilai t_{hitung} sebesar = 2.003 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.991 ($2.003 > 1.991$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai signifikansi uji 0,049 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 3. Kurva Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja

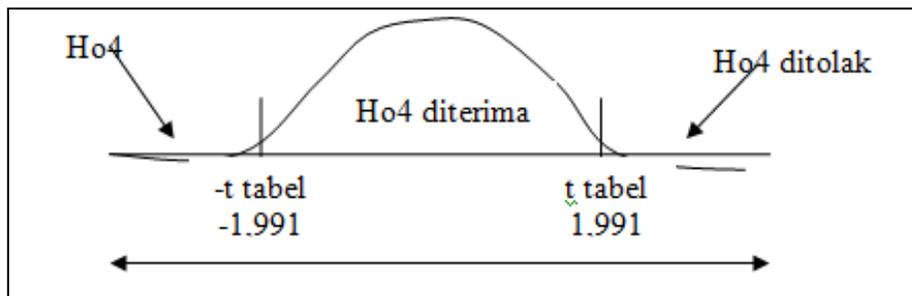
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada bagian ini akan diuraikan hasil persamaan regresi linier untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Koefisien regresi X_4 yang diperoleh positif sebesar 0,313 menunjukkan semakin baik kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja. Statistik uji yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh adalah uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $53-4-1=48$ pada pengujian dua pihak sebesar 1,991. Diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 4.738 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 6:

Tabel 6.
Hasil Uji T X_4

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	A	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_4 = 0$	4.738	0,000	1.991	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Nilai t_{hitung} sebesar = 4.738 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.991 ($4.738 > 1.991$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai signifikansi uji 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan



Gambar 4. Kurva Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis Analisis

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2797,737	4	699,434	42,976	,000 ^b
	Residual	1269,444	78	16,275		
	Total	4067,181	82			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 7. tampak bahwa nilai F hitung sebesar 42,976 lebih besar dari Ftabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 2,489 dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu dari tabel ANOVA, dapat dilihat besar signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($42,976 > 2,975$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kompetensi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung pada variabel Motivasi sebesar 2,341 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 1,991. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,341 > 1,991$)

dan signifikansi ($0,022 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ansaf Inti Resources, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan PT. Ansaf Inti Resources pun akan menjadi baik pula. Hasil serupa juga dipaparkan oleh Monica & Ayu (2022), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.

Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung pada variabel Kompetensi sebesar 7,092 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 1,991. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($7,092 > 1,991$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan artinya bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ansaf Inti Resources, hal ini disebabkan dengan adanya kompetensi karyawan yang baik maka kinerja karyawan PT. Ansaf Inti Resources akan baik, dengan demikian semakin PT. Ansaf Inti Resources dapat meningkatkan kompetensi karyawan maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Hasil penelitian serupa oleh Krisnawati & Bagian (2021), kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung pada variabel Pelatihan sebesar 2,003 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 1,991. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,003 > 1,991$) dan signifikansi ($0,049 < 0,05$) maka H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa variabel pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ansaf Inti Resources

maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Anggereni (2018), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,738 lebih besar dari t tabel yang telah didapat sebelumnya yaitu sebesar 1,991. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,738 > 1,991$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ansaf Inti Resources maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil serupa ditemukan oleh Wijaya (2018), bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah, a) variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi; b) variabel kompetensi bersama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan trampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya; c) variabel pelatihan bersama motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan pelatihan yang dilakukan, maka karyawan kemampuan dan keterampilan karyawan akan meningkat; d) variabel kepuasan kerja bersama sama motivasi, kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan kepuasan kerja, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20139/12134>
- Kasmir, K. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2002). *Organizational Behaviour*. (2nd ed.). London: Mcgraw Hill
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mangkunegara, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Monica, I. T., & Ayu, A. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. *Jurnal Ilman*, 10(1), 14-18. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Pramudito., L., & Yuniarto, A. (2009). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen pada Organisasional sebagai Mediasi (Studi pada perangkat desa se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). *Jurnal Telaah Ilmu Akuntansi*, 6(1), 1-18. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2068>
- Satrianegara, M. F. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1-5. <https://media.neliti.com/media/publications/287109-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-d6b6fa9c.pdf>