

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KUN SARI JAYA UTAMA SIDOARO**

**Yuli Anjas Rukmana**

[\(yulianjas@gmail.com\)](mailto:yulianjas@gmail.com)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHADHIKA SURABAYA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 41 karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan objek PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian, berdasarkan dengan jumlah karyawan pada PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo yaitu berjumlah 41 yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Data yang dikumpulkan adalah data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data berupa kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis uji validitas dan reliabilitas dan juga uji analisis regresi berganda. Hasil dari teknik analisis berganda memiliki hubungan yang positif antara variable Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan; uji asumsi klasik yang digunakan telah memenuhi kriteria yang ditentukan; uji kelayakan model menunjukkan model ini layak digunakan; uji t menunjukkan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi

**PENDAHULUAN**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan, motivasi dan kompetensi.

Pada perkembangan Revolusi Industri ini banyak perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Sehingga harus meningkatkan kualitas kinerja perusahaannya terutama di bidang SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting dalam semua kegiatan bagi organisasi atau perusahaan karena semuanya di kelola, di urus oleh manusia dan berperan menentukan arah kemajuan perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Dimana jika perusahaan belum mampu dalam upaya meningkatkan pelatihan pada karyawan tentunya akan menjadi pengaruh besar ke dalam perusahaan dan ini seharusnya menjadi tolak ukur bagi perusahaan apabila akan melakukan sebuah pelatihan diharapkan mampu membuat pelatihan yang sangat menarik bagi karyawan dan metode ataupun bahan pelatihan yang disiapkan harus sesuai dengan masa lama bekerja karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil dalam diri

peserta atau karyawan yang ikut dalam pelatihan tersebut terjadi proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi. Sedangkan untuk motivasi diharapkan perusahaan mampu andil didalamnya, motivasi merupakan sesuatu hal yang penting bagi karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, karna karyawan tentunya akan merasa lebih dihargai apabila perusahaan memberi motivasi berupa insentif ataupun bonus, hal ini akan memberikan effort lebih pada karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kompetensi adalah merupakan hal individual yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini lebih mengarah kepada perusahaan dalam mencari SDM yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka rumusan masalah yang ada di dalam penelitian

ini adalah 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo? 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo? 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo?

Berdasarkan dari rumusan masalah secara umum tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan yang di ikuti oleh karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja pada karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.
- 4) Besarnya pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Gary Dessler (2015:004) manajemen sumber daya manusia (MSDM) proses untuk memperoleh, menilai, melatih dan

mengoprasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, Kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### **Pelatihan**

Menurut Lita (dalam Suparyadi 2015:185) menyatakan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **Motivasi**

Menurut Sukanto dan Handoko (dalam Amirullah, 2015:193) motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

### **Kompetensi**

Menurut Rifa'atul (dalam Sutrisno 2019:139) menjelaskan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di

tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Tri (dalam Mangkunegara 2016:20) Kinerja karyawan adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan produktivitas mereka, dan kemudian secara otomatis menentukan kinerja perusahaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Berdasarkan landasan teori diatas maka hipotesis sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan karyawan. Dengan adanya pelatihan yang disediakan oleh perusahaan maka karyawan tentu akan memperoleh efektivitas dan efisiensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada perusahaan.

H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

#### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan pendorong yang akan mewujudkan perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan tentu akan diimbangi dengan tingginya nilai kinerja pada karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

#### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam atau melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh individual atau seorang karyawan maka akan diimbangi dengan tingginya nilai kinerja karyawan itu sendiri.

H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Adapun populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo yang berjumlah 41 orang.

#### 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo yang berjumlah 41 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh (Sampel Sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Definisi Operasional Variable

Definisi dari operasional variable dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna dari variable tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dikelompokkan menjadi :

#### 1. Variable bebas (X) terdiri atas :

A. Pelatihan ( $X_1$ ) Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan

karyawan dan sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

B. Motivasi ( $X_2$ ) Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan memuwujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

C. Kompetensi ( $X_3$ ) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja yang terbaik dalam pekerjaannya.

#### 2. Variable Terikat (Y)

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan, kinerja merupakan salah satu ukur bagi pencapaian suatu perusahaan

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data ini yaitu

#### 1. Observasi

Menurut Nasution (Sugiyono, 2018:226) observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja

berdasarkan data yang diperoleh, yaitu fakta yang mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi

## 2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2018:142), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **Sumber dan Pengumpulan Data**

#### **Sumber Data**

Terkait dengan jenis data ini maka sumber data yang dihimpun berupa data primer. Sumber data dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

#### **Jenis Data**

Terkait dengan jenis data ini, penulis menggunakan data subyek (*self-report data*) yaitu jenis data yang berupa pengalaman atau karakteristik dari responden dari PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo

#### **Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan memberi kuisisioner kepada responden yaitu karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.

#### **Teknik Analisis Data**

### **Uji Instrumen Data**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut

#### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018:45) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk.

### **Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang menjelaskan bagaimana hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji normalitas**

Uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan

variabel independen atau bahkan keduanya mempunyai hubungan distribusi yang normal atau tidak. Ghozali (2018:160)

### **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model tersebut terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan asumsi sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. (Ghozali, 2018:139).

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan pengujian yang dapat digunakan untuk menguji model regresi linier apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-$

1 (periode sebelumnya) (Ghozali, 2018:110).

### **Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)**

#### **Uji Statistik F**

Uji *goodness of fit* digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan didalam penelitian ini layak atau tidak. Uji ini untuk menguji  $H_0$  bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan model dengan data sehingga dapat dikatakan fit). Jika tingkat signifikansi uji  $F \leq 0,05$ , artinya menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan analisis selanjutnya dan sebaliknya.

#### **Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 10 antara nol dan satu. Apabila nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen seperti Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Jika nilai signifikan < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kun Sari Jaya Utama dan sebaliknya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Hasil Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh instrument dari masing-masing variable penelitian yang meliputi Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam mengestimasi model penelitian ini adalah Valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 1**

Variabel	Cronbach $\alpha$	$\alpha$ kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,961	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,962	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,961	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	0,6	Reliabel

Pelatihan (X1)	0,961	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,962	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,961	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas seluruh instrument dari masing-masing variabel dalam penelitian yang meliputi Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi dan Kinerja Karyawan dengan nilai *Cronbach  $\alpha$*  lebih besar dari nilai  $\alpha$  kritis yaitu 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam mengestimasi model penelitian ini adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 2**

### Hasil Koefisien Regresi *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,872	4,396		1,563	0,126



X1	0,136	0,105	0,167	1,295	0,203
X2	0,150	0,120	0,179	1,243	0,222
X3	0,454	0,106	0,578	4,274	0,000

Dependent Variable : Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil Output SPSS yang disajikan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 6,872 + 0,136X_1 + 0,150X_2 + 0,454X_3 + e_i$$

Berdasarkan dari hasil persamaan yang diperoleh pada tabel 4 tersebut dapat dijelaskan bahwa makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

#### 1. Konstanta (a)

Pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar (6,872) artinya jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) sama dengan nol ( $=0$ ), maka Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 6,872.

#### 2. Koefisien Regresi Pelatihan ( $\beta_1$ )

Nilai koefisien regresi Pelatihan ( $\beta_1$ ) sebesar 0,136 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja

Karyawan. Tanda positif artinya jika terjadi kenaikan pada Pelatihan, maka Kinerja Karyawan naik dengan asumsi variabel yang lain konstan.

#### 3. Koefisien Regresi Motivasi ( $\beta_2$ )

Nilai koefisien regresi Motivasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,150 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Tanda positif artinya jika terjadi kenaikan pada Motivasi, maka Kinerja Karyawan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

#### 4. Koefisien Regresi Kompetensi ( $\beta_3$ )

Nilai koefisien regresi Kompetensi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,454 yang berarti menunjukkan arah hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Tanda positif artinya jika terjadi kenaikan pada Kompetensi, maka Kinerja Karyawan naik dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat digunakan dalam mengetahui apakah residual tersebut normal atau tidak, yaitu menggunakan pendekatan

*kolmogorov-smirnov* dan pendekatan grafik.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat ditinjau dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), dengan menggunakan asumsi jika tidak terjadi multikolinieritas, maka nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 dan jika terjadi multikolinieritas, maka nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1	0,465	2,152	Bebas Multikolinieritas
X2	0,372	2,688	Bebas Multikolinieritas
X3	0,423	2,367	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

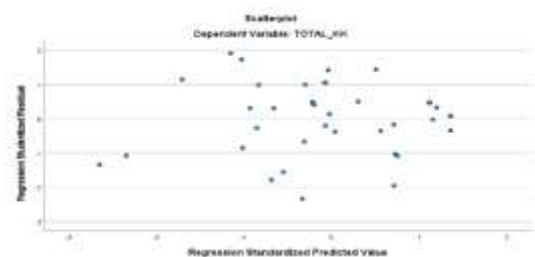
Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa pada variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi tidak ada yang memiliki

nilai *tolerance* < 0,10. Hasil perhitungan untuk nilai VIF pada variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi juga menunjukkan bahwa tidak ada yang memiliki nilai VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

**Gambar 3**



Sumber: Hasil penelitian. 2021

Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga

model regresi ini layak untuk dijadikan sebagai penelitian.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah pengujian yang digunakan untuk menguji model regresi linier apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dapat menggunakan metode Durbin Watson seperti berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0,845 <sup>a</sup>	0,714	0,691	2,451	1,214

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat dilihat bahwa Durbin Watson berada diantara  $-2 < 1,909 > 2$ . Hal ini menunjukkan tidak terdapat adanya autokorelasi dan layak untuk dijadikan sebagai penelitian.

### Uji Kelayakan Model

### Uji Statistik F

Uji F adalah uji yang dapat digunakan untuk menguji ketepatan model dan juga sering disebut dengan uji simultan, karena untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak.

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	555,363	3	185,121	30,826	0,000 <sup>b</sup>
Residual	222,198	37	6,005		
Total	777,561	40			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel diatas dapat diketahui nilai sebesar 30,826 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , Hal tersebut menunjukkan model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model menerangkan variasi dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,845 <sup>a</sup>	0,714	0,691	2,451	1,214

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0,714 signifikan variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Kun Sara Jaya Utama sebesar 71,4%. Sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel b ebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak.

Hasil uji t ditunjukkan dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,563	0,126
X1	1,295	0,203
X2	1,243	0,222
X3	4,274	0,000

a. Dependent Variable : Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

1. Pengujian pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t sebesar 1,295 dengan nilai signifikansi 0,203. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai taraf ujinya ( $0,203 > 0,05$ ) maka  $H_1$  ditolak.
2. Pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t sebesar 1,243 dengan nilai signifikan 0,222. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai taraf ujinya ( $0,222 > 0,05$ ) maka  $H_2$  ditolak.
3. Pengujian pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t sebarv 4,274 dengan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf ujinya ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_3$  diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang diuji dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo. Dikarenakan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo belum mampu meningkatkan Kinerja pada Karyawannya, hal ini dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan mungkin kurang menarik sehingga karyawan tidak terlalu termotivasi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang diuji dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo.

Karyawan yang memiliki prestasi diperlakukan sama dengan karyawan lainnya, dalam arti tidak mendapatkan perlakuan khusus seperti insentif dan bonus yang dapat meningkatkan motivasi.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang diuji dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo. Kompetensi merupakan sesuatu yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk berprestasi atau dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka hasil penelitian terhadap masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan mungkin kurang menarik sehingga karyawan tidak terlalu termotivasi oleh pelatihan-

pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan dan Faktor yang mempengaruhi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dikarenakan karyawan dengan lama kerja sudah mencapai 8 tahun tidak mendapatkan motivasi sehingga kepuasan kerja yang diinginkan tidak tercapai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Berpengaruh signifikan dikarenakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk berprestasi atau dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran peneliti yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut

1. Pihak perusahaan PT. Kun Sari Jaya Utama melalui perbaikan kompetensi dalam meningkatkan keterampilan dan selalu memantau perkembangan kinerja setiap karyawan, memberikan penerapan motivasi yang baik dan memberikan

porsi pelatihan kerja yang cukup bagi karyawan

2. Karyawan PT. Kun Sari Jaya Utama Sidoarjo sebaiknya harus menunjukkan semangat kerja yang tinggi agar pihak manajemen bisa memberikan penilaian ke karyawan dan mendapatkan timbal balik yang baik, menerima dan melaksanakan kompetensi sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengambil serta menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar hasil penelitian bisa lebih lengkap dan lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Khurosaini, I. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening, Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, (Jrbmt), Vol. 1 (1), 1-9.*
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azlansyah, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Huki. Medan.*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasrudy, Tanjungan.2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Di Kabupaten Aceh Tamiang
- Januari 2019 From, <https://Martinyunianto.Wordpress.Com/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Dan-Perkembangan-Global/>
- Japerdi Wijayanto, L. O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal Emba, Vol.5 No.2 September 2017, 3048-3057.*
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, . *Jurnal, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan .*
- Lestari, L. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah.* Yogyakarta: Penerbit.
- Machmudah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi Kasus Pada Bni Syariah Cabang Semarang. Salatiga.*
- Maulana F.A (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada ink clinique. Surabaya. Penerbit*
- Pettaerani, Andi, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai, *Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, Makassar*
- Prastyo, T. H. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.* Surakarta: Penerbit.
- Prayoga, Y. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta.* Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Cetakan Ke 28 Alfabeta.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi , Yogyakarta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO*