

## **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun**

*Fifi Nurul Rahman<sup>1</sup>, Ajat Sudrajat<sup>2</sup>*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>1</sup>*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: [fnurulrahman@gmail.com](mailto:fnurulrahman@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** This study studies the performance of employees at PT Sadikun Niagamas Raya, Tambun Branch, which consists of 40 people. The purpose of this assessment is to observe how training, competency, and motivation influence their performance. Through this study, a questionnaire (questionnaire) was used to collect data. To analyze the data, validation, reliability, coefficient of determination, multiple regression, F and T tests were used. There was an impact of training, ability, and motivation on the performance of nurses at PT Sadikun Niagamas Raya, with an r count of 0.725. The F test yielded 18.818 subjects with sig 0.000 < 0.05, which indicated that Ho was rejected and Ha was accepted, showing that training (X1), competency (X2) and motivation (X3) had a significant impact on performance (Y) in sig 0.05. The coefficient of determination (R-Square) is found to be 0.611 or 61.10%. see that the contribution of (X1), (X2) and (X3) to (Y) is 61.10%. Other variables that are not studied affect the rest.

**Keywords:** *Employee Performance; Motivation; Competence; Training*

---

**Abstrak:** Pengkajian ini mempelajari kinerja karyawan di PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun, yang terdiri dari 40 orang. Tujuan dari pengkajian ini berupa guna mengamati bagaimana pelatihan, kompetensi, serta motivasi memengaruhi kinerja mereka. Melalui pengkajian ini, angket (questionnaire) dipakai untuk mengumpulkan data. Untuk menganalisis data, digunakan uji validasi, reabilitas, koefisien determinasi, regresi berganda, uji F serta T. Ada dampak pelatihan, kemampuan, dan motivasi pada kinerja perawat di PT Sadikun Niagamas Raya, dengan r hitung sebesar 0,725. Uji F menghasilkan 18,818 subjek dengan sig 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, melihatkan jika pelatihan (X1), kompetensi (X2) serta motivasi (X3) berdampak signifikan pada kinerja (Y) dalam sig 0,05. Koefisien determinasi (R-Square) didapati berupa 0,611 atau 61,10%. melihatkan bahwa kontribusi (X1), (X2) serta (X3) pada (Y) adalah 61,10%. Variabel lainnya yang tidak dikaji memengaruhi sisanya.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai; Motivasi; Kompetensi; Pelatihan*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi di era integrasi internasional kini semakin memperketat kompetensi antar perusahaan. Gejolak ekonomi global saat ini mempengaruhi setiap bisnis dan industri. Oleh karena itu, semua bisnis dan bisnis dibatasi untuk mencari persaingan yang diperluas di pasar domestik dan global, dalam rangka untuk hidup lebih lama dan tetap kompetitif dalam ekonomi dunia saat ini. Maka SDM memainkan fungsi utama guna perusahaan lantaran dapat berupa kombinasi dari vitalitas, kualitas, pemikiran, keterampilan, pengetahuan, imajinasi, dan keterampilan yang diperlukan untuk membantu kemajuan bisnis penting untuk diketahui bahwa karyawan adalah aset yang secara langsung terlibat dalam melakukan kegiatan perdagangan. Eksekusi perwakilan bisa menjadi titik awal yang sangat penting untuk membentuk eksekusi bisnis. Tanpa sumber daya manusia (SDM), bisnis tidak dapat berfungsi dengan baik. Karyawan bertindak sebagai perencana, pelaku dan manajer dan selalu aktif terlibat dalam realisasi tujuan perusahaan. Komitmen perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawannya terdiri dari menyediakan program pelatihan bagi mereka.

Guna meningkatkan skill karyawan, perusahaan harus berupaya mewujudkannya dalam berbagai bentuk konkret, seperti latihan, seminar, kursus, dan keterampilan. Memastikan karyawan melakukan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan mereka dengan tingkat efisiensi kerja yang baik. Peningkatan kinerja hanya bisa diraih secara meningkatkan keterampilan karyawan. Perkembangan SDM menciptakan situasi yang dinamis pada suatu organisasi, karena karyawan pada dasarnya memiliki kesempatan untuk beradaptasi lebih mudah dengan perkembangan ilmiah, teknologi, dan sosial. Upaya adaptasi keterampilan dan kompetensi terhadap perkembangan

teknologi. Selanjutnya, kita membutuhkan komponen pelatihan karyawan. Salah satu usaha kami untuk menebarkan keterampilan sumber daya manusia bagaikan komponen pokok dari perusahaan yang dinamis selaku salah satu alat manajemen yang efisien untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, berpengalaman yang berkualitas untuk memimpin dan menjalankan perusahaan. Untuk meningkatkan hasil pelatihan. Harus diingat bahwa para peserta pelatihan harus dapat memahami proses yang terjadi selama pelatihan. Hal ini berupa spesifikasi pekerjaan yang hendak patut dijabarkan awalnya terhadap karyawan. Oleh karena itu, anggota pelatihan akan berkeras hati dalam mencontoh program. Menurut Mangkunegara, setiap pelatihan perusahaan harus memiliki komponen berikut: maksud serta targetnya perlu akurat serta bisa diukur. Seluruh pengajar perlu berpengalaman dan materi pelatihan perlu serupa target. Struktur pelatihan harus sinkron dengan keterampilan karyawan serta kriteria yang ditetapkan (Mangkunegara, 2006, hlm. 51). Pengkajian terdahulu mellihatkan jika pelatihan berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Elizar & Hasrudy, 2018).

Kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian guna melaksanakan perintah yang dibangun atas wawasan, keahlian serta perilaku kerja yang relevan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat signifikan. Kompetensi mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan perintah secara sadar kombinasi wawasan keahlian serta perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2019), kompetensi berupa keahlian guna melakukan tugas dilandaskan terhadap keterampilan serta pengetahuan juga didorong perilaku kerja yang dibutuhkan oleh tugasnya. Karakteristik tindakan serta tingkah laku, atau keinginan dan keterampilan seseorang yang relatif setimbang dalam suasana kondisi dan lokasi kerja, disebut kompetensi. Ini terlahir dari kolaborasi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kemampuan pengetahuan konseptual. Menurut Pramularso (2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta". Berdasarkan penelitian bisa diketahui kompetensi mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Guna memotivasi karyawan, direktur perlu memahami motivasi serta motivasi apa yang dicari karyawan. Manusia ingin berprofesi untuk mencukupi keperluan mereka dalam bentuk keinginan fisik dan mental, baik sadar atau tidak sadar, material atau tidak berwujud. (Hasibuan, 2010:142). Menurut Robbins & Wibowo (2012), Motivasi adalah faktor yang menciptakan tingkat keintensifan, panduan serta ketaatan individu guna meraih target. Hasibuan (2009) mengatakan, "Motivasi berupa pendukung pembangkit semangat kerja individu sehingga hendak berkolaborasi secara efisien, serta berintegrasi melalui berbagai upaya untuk mencapai kepuasan. Namun, Siagian (2008), Motivasi ialah keinginan untuk mengerjakan semaksimal mungkin ketika melaksanakan tugasnya ketika mencapai kesuksesan dan misi organisasi, sehingga keperluan pribadi pegawai pun akan terpelihara pula. Penelitian sebelumnya oleh Setiawan (2015) mengatakan jika motivasi kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja pekerja di level penyelenggara di Divisi Operasi PT Pusri Palembang.

Kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan individu atau kelompok yang berhasil melakukan tanggung jawab yang ditugaskan pada perusahaan. Mengevaluasi kinerja karyawan berguna dalam menentukan apakah perusahaan harus mempertahankan karyawan jika karyawan berkinerja baik atau menghentikan pekerjaan jika kinerja karyawan tidak memenuhi harapan. Kinerja berupa perolehan kerja selaku mutu serta mutu yang diperoleh pekerja saat mengerjakan kewajiban sesuai pada tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menurut Hasibuan (2013) ialah hasil dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut Hamid & Hassan (2015) prestasi kerja adalah ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas atau keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Penelitian terdahulu oleh Rahma & Eny (2016) menunjukkan jika kompetensi mendampaki kinerja dengan baik serta signifikan, juga mempunyai korelasi besar pada kinerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Lokasi penelitian berada di PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Pengkajian ini bermetode asosiatif, secara target guna mengamati antara pelatihan, kompetensi, serta motivasi pada kinerja karyawan. Data sampel dikumpulkan melalui pengisian angket dari seluruh karyawan PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun, yang berjumlah 40 orang. Melalui (Sugiyono, 2017) sampling jenuh yakni cara penelitian sampel jika seluruh peserta populasi dipakai menjadi penelitian. Hasil penelitian dianalisis secara memakai analisa regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Legitimasi atau legitimasi investigasi dinilai melalui uji validitas. Ini dicapai beserta mencocokkan jumlah  $r$  hitung pada  $r$  tabel yang diproses oleh program SPSS. Apa bila  $r$  hitung diatas  $r$  tabel, lalu

setiap pertanyaan dalam setiap survei memiliki nilai yang tinggi atau valid, serta apabila r hitung dibawah r tabel, hingga pertanyaan tertera disebut tidak valid.

Dengan asumsi bahwa derajat kebebasan (df) = n-2, kriteria signifikansi digunakan untuk mencocokkan nilai r hitung beserta nilai r table. Pada perihal ini, n yaitu jumlah tes atau jumlah responden. Dengan alpha 5%, DF = 2 atau DF = 38 dalam penelitian ini, sehingga r tabel = 0,320. Metodologi ini diambil dari 40 peserta yang mengajukan 33 pertanyaan, yang dibagi menjadi tiga variabel kunci: pembelajaran (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) serta kinerja karyawan (Y). perolehan ujinya berupa :

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,826	0,312	Valid
X1.2	0,874	0,312	Valid
X1.3	0,741	0,312	Valid
X1.4	0,849	0,312	Valid
X1.5	0,838	0,312	Valid
X1.6	0,816	0,312	Valid
X1.7	0,861	0,312	Valid
X1.8	0,905	0,312	Valid
X1.9	0,85	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kompetensi (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,774	0,312	Valid
X2.2	0,88	0,312	Valid
X2.3	0,857	0,312	Valid
X2.4	0,791	0,312	Valid
X2.5	0,854	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel motivasi (X3)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X3.1	0,742	0,312	Valid
X3.2	0,796	0,312	Valid
X3.3	0,83	0,312	Valid
X3.4	0,665	0,312	Valid
X3.5	0,749	0,312	Valid
X3.6	0,651	0,312	Valid
X3.7	0,84	0,312	Valid
X3.8	0,792	0,312	Valid
X3.9	0,716	0,312	Valid

X3.10	0,799	0,312	Valid
X3.11	0,697	0,312	Valid
X3.12	0,659	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y1	0,725	0,312	Valid
Y2	0,782	0,312	Valid
Y3	0,702	0,312	Valid
Y4	0,859	0,312	Valid
Y5	0,857	0,312	Valid
Y6	0,787	0,312	Valid
Y7	0,778	0,312	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Semua pertanyaan yang berkenaan melalui variabel pelatihan, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, lantaran nilai r hitung diatas r tabel.

#### Uji Reliabilitas

Dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi alat ukur yang dipakai dalam mengumpulkan data. Instrumen yang memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60 (> 0,60) dianggap memiliki reliabilitas yang memadai (reliabel).

Tabel 5. Hasil uji reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 5 membuktikan bahwa segenap variabel pada penelitian ini yakni valid dan dianggap baik, sebab sebilang variabel menyandang nilai Cronbach Alpha diatas 0,06, ialah 0,801.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Target uji ini guna buat mengevaluasi kaitan antar variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.782	3.790		.998	.325
	X1	.188	.092	.255	2.037	.049
	X2	.460	.205	.325	2.242	.031
	X3	.180	.074	.345	2.428	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Model persamaanya berupa:

$$Y = 3,782 + 0,188 (X1) + 0,460 (X2) + 0,180 (X3)$$

Terdapat interpretasi melalui bentuk regresi linier berganda berupa :

- a. Nilai konstanta negatif adalah 3,782. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 3,782, yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi serta motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun.
- b. Nilai koefisien variabel pe latihan sebesar 0,188. Nilai koefisien yang positif menunjukkan jika terdapat kaitan yang positif antar pelatihan pekerja serta kinerja. makin banyak pekerja yang dilatih, semakin baik kinerjanya.
- c. Nilai koefisien variabel kompetensi sejumlah 0,460. Nilai koefisien yang positif menunjukkan sesungguhnya terdapat kaitan yang baik antar kompetensi pekerja pada kinerjanya; semakin besar potensi karyawan, semakin baik kualifikasinya.
- d. Koefisien variabel motivasi kerja adalah 0,180, yang berarti terdapat kaitan yang positif antar motivasi kerja serta kinerjanya; lebih banyak motivasi kerja, lebih baik kinerja mereka.

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

Makna uji ini guna menunjuk total variabel independen yang bisa menerangkan variabel dependen secara keseluruhan. Nilai R<sup>2</sup> dalam analisis regresi linier berganda akan meningkat seiring pada jumlah variabel yang digunakan selama penelitian (Ghozali, 2013:110). Tujuan utama koefisien determinasi adalah untuk mendapati seberapa tinggi persentasenya bisa diamati melalui nilai R<sup>2</sup> atau R Square dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.611	.578	1.88345
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data diolah, 2023.

Melalui data yang ada dalam Tabel 7 bisa dinyatakan jika hasil penelitian menggunakan program SPSS menyatakan jika X1, X2 dan X3 mendapati nilai 0,611 yaitu sejumlah 61,1%. Berdasarkan data yang terkumpul dapat disimpulkan bahwa 61,1% produktivitas pegawai dijelaskan oleh tiga variabel bebas pengkajian ini. Sejauh ini, selisihnya sebesar 38,9% didampaki faktor lainnya yang bukan menjadi pokok bahasan penelitian ini.

#### Analisis Uji Silmutan (Uji F)

Tabel 8. Hasil uji silmutan (Uji F)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.269	3	66.756	18.818	.000 <sup>b</sup>
	Residual	127.706	36	3.547		
	Total	327.975	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah, 2023.

Nilai F hitung adalah 18,818, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pada tabel sebelumnya. Selain itu, nilai F dari tabel dihitung dengan menggunakan tabel statistik pada nilai signifikansi 5% / 0,05. Secara memasuki rumusan df 1 serta df 2, pengkalkulasiannya berupa:

$$\text{Tabel } F = \alpha; \text{ df } 1; \text{ df } 2 = 0,05; 3; 36 = 2,87$$

Pada perolehan pengkalkulasian tersebut, kita tahu bahwa nilai F dari tabel tersebut adalah 2,87. Akan ditemukan bahwa nilai F hitung sejumlah 18.818 diatas nilai F tabel, serta sig 0,000 hingga 0,05 rendah.

Berikut ini adalah hasil dari pengujian simultan ini:

- a. Jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05, sehingga Ho diterima.
- b. Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 sehingga Ho ditolak.

Perolehan pengkalkulasiannya bisa diamati berupa:

Menyimpulkan jika ada dampak signifikan antar variabel pelatihan, motivasi serta kompetensi pada variabel kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun.

### Analisis Partial (Uji T)

Tabel 9. Hasil uji partial (uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.782	3.790		.998	.325
	X1	.188	.092	.255	2.037	.049
	X2	.460	.205	.325	2.242	.031
	X3	.180	.074	.345	2.428	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Pada tabel tersebut Anda bisa menemukan nilai t hitung bagi setiap variabel. Kemudian gunakan rumus berikut untuk menemukan nilai t table :

$$t \text{ table} = \alpha/2 ; df$$

$$= 0,05/2 ; 40-4$$

$$= 0,25 ; 36$$

$$= 2,028$$

Penjelasan uji t untuk tiap variabel berupa :

Tabel mengandung nilai t table yaitu 2,028, yang dibandingi nilai t hitung sebelumnya.

- Untuk variabel pelatihan, nilai signifikansi 0,049 dibawah 0,05, serta nilai t hitung sejumlah 2,037 diatas nilai t tabel sejumlah 2,028. Hasil melihatkan jika kinerja PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun dipengaruhi secara positif dan signifikan secara statistik oleh pelatihan.
- Pada variabel kompetensi, nilai signifikansi 0,031 dibawah 0,05, serta nilai t hitung 2,242 diatas nilai t tabel 2,028. Hasil melihatkan jika kompetensi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Sadikun Niagamas Raya cabang Tambun.
- Pada variabel motivasi, nilai signifikansi 0,020 dibawah 0,05, serta t hitung 2,428 diatas t tabel 2,028. Hasilnya melihatkan jika motivasi berdampak positif serta signifikan dengan statistik pada kinerja karyawan PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun.

### Matrik Korelasi Antar Dimensi

Tabel 10. Hasil uji matrik korelasi antar dimensi

Correlations					
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.522**	.491**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.522**	1	.659**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.491**	.659**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.594**	.686**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023

Melihat tabel 10, kita mengetahui bahwa korelasi antara variabel penjelas terkuat atau dominan dengan variabel dependen diwakili oleh variabel kompetensi (0,686) dan aspek kinerja karyawan. Korelasi antara ukuran minimum independen variabel dan ukuran variabel dependen dinyatakan oleh ukuran motivasi kerja (0,491) dan ukuran kinerja karyawan. Korelasi ini mempengaruhi manajemen PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun akan mendahulukan upaya peningkatan dan penyempurnaan variabel independen yang berdampak signifikan terhadap pengukuran variabel dependen dalam rangka menaikkan produktivitas staf PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun.

## **PEMBAHASAN**

Imbas yang disampaikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan, yang berarti bertambah baik pelatihan yang distribusikan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Definisi pelatihan menurut Siagian (1988: 175) ialah proses pembelajaran dengan menggunakan metode tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan skill seseorang, dengan harapan setelah dilakukan pelatihan tersebut kinerja yang dikeluarkan hendak jauh lebih berharga dari yang sebelumnya. Karna bahwasannya pelatihan ini, akan memberikan ilmu pengetahuan kepada karyawan terkait pekerjaan yang biasa dilakukannya.

Pengaruh yang diberikan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan, yang bermakna semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh suatu karyawan tentu hasil kinerja pada karyawan tersebut akan meningkat. Bahwasannya kompetensi ini merupakan kelebihan dari diri suatu individu yang meliputi skill, pengetahuan, dan juga attitude. Yang dapat memberikan dorongan kepada perusahaan mencapai kesuksesannya.

Pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan, yang berarti untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal perlu adanya dukungan dan motivasi dari pimpinan. Hasibuan (2007 : 219) memberikan penjelasan terkait motivasi yakni rangsangan untuk memberikan dorongan agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya merasa senang dan bersemangat. Dengan begitu, maka suatu organisasi akan semakin efektif dan berjalan dengan lancar.

## **KESIMPULAN**

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun dipengaruhi oleh latihan, kompetensi, dan motivasi. Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, serta penjabaran pengkajian yang telah dikaji awalnya, mampu ditarik beberapa simpulan berupa:

Hasil ujian hipotesis pertama tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa pelatihan berkelanjutan mempunyai dampak yang signifikan terhadap PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Ini menunjukkan bahwa pelatihan khusus meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya menurunkan efisiensi karyawan. Hasil ujian hipotesis kedua berkenaan dampak kompetensi pada kinerja karyawan menunjukkan \_kompetensi meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan sebaliknya, kemampuan menurunkan produktivitas tenaga kerja tanpa kemampuan. Hasil pengujian hipotesis ketiga, yang memeriksa hubungan antara motivasi kerja serta kinerja karyawan, melihat jika mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk menjadi lebih produktif. Hasil dari pengujian hipotesis keempat tentang pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi pada kinerja menunjukkan bahwa dengan bersamaan diranah kerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai di bidang pekerjaan umum Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun.

## **SARAN**

Merujuk pada kesimpulan melalui perolehan pengkajian, bisa diuraikan sebagian saran berupa. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus memastikan bahwa karyawan memotivasi dan memilih setiap karyawan baru berdasarkan pengalaman mereka serta memberikan dorongan berupa motivasi serta pelatihan sebab berupa faktor yang sangat positif yang berkontribusi terhadap peningkatan yang penting bagi kinerja karyawan. Dan dari sudut pandang pelatihan perusahaan, kebutuhan pelatihan harus disesuaikan agar kegiatan pelatihan lebih terarah dan efektif. Pelatihan ini dapat mencakup organisasi atau individu untuk jangka waktu tertentu tergantung pada kebutuhan staf. Skill trait juga sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan perlu meningkatkan keterampilannya. Melainkan variable ini diperlukan pengkajian kedepannya mengenai faktor lain yang mendampaki kinerja karyawan PT Sadikun Niagamas Raya Cabang Tambun. Variabel penelitian atau faktor lain yang dipertanyakan termasuk

kecerdasan emosional, komitmen, gaya kepemimpinan, sistem karir, kompensasi, dan lainnya. Ketika organisasi memahami besarnya dampak dari variabel SDM tersebut terhadap kinerja karyawan, maka dapat lebih fokus guna menaikkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsawan, W. E. (2020). *Praktik Knowledge Sharing Pada Usaha Kecil Dan Menengah : Sistematis Dan Panduan*. Bali: Nilacakra.
- Ayu Amaliah Baharuddin, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 55-62.
- Daengs, A. (2022). *Membangun kinerja karyawan berbasis kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. a., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika - Akutansi Bisnis dan Keuangan*, 01-08.
- Hartawan, R. F. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Optimalisasi Kompetensi Kewirausahaan Siswa*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 522-526.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 94-103.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Ramdhan, V. L. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pascal Books.
- Nur Zainie Abd Hamid, N. H. (2015). The Relationship Between workplace Environment And Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review Of Management And Business Research*, 845-851.
- PELAKSANAAN SISTEM KERJA WORK FROM HOME BAGI APARATUR SIPIL. (t.thn.).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. *Widya Cipta*, 40-46.
- Rahma Sari Dewi, E. A. (2016). Pengaruh Pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan group CTO office PT indosat. *Telaah Bisnis*, 188.
- Rahman, A. (2022). *Manajemen SDM*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Robbins, J. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 43-53.



- Seto, A. A. (2023). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Siagian, S. P. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singerin, S. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 18-23.
- Sopannah, A. (2021). *Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tiwa, T. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakkan Kesebelas*. Bandung: Alpha Beta.
- Wibowo, W. (2011). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Wijaya, H., & Susanti, E. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN (STUDI KASUS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN MUSI BANYUASIN). *Jurnal Ecoment Global* , 40-50.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta . *Jurnal Sekretari dan Manajemen* , 76-82.
- Zainal, V. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.