

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Barumas Tangerang

Orviana Pakpahan^{1)*}, Canggih Gumanky Farunik²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾orvianap@gmail.com

²⁾canggih.gumanky@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Kompetensi
Pelatihan
Motivasi
Kinerja karyawan

Abstrak

Studi ini bermaksud mengkaji pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, serta komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sari Barumas Tangerang. Data diperoleh dari 125 responden menggunakan kuesioner. Analisis data yang dilakukan di penelitian ini menggunakan program SPS Versi 25.

Uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata kedisiplinan adalah 43,93, efektivitas kerja adalah 41,37, komitmen adalah 40,56, dan kepuasan kerja adalah 40,18. Uji validitas menjelaskan bahwasanya keseluruhan variabel valid dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Keseluruhan variabel reliabel mempunyai koefisien alpha Cronbach yang $> 0,60$, menurut Uji reliabilitas.

Temuan penelitian menjelaskan bahwasanya kedisiplinan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dengan (koefisien beta 0,846). Efektivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (koefisien beta 0,182), begitu juga dengan komitmen (koefisien beta 0,745). Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan pentingnya kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen dalam mencapai kepuasan kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Temuan penelitian ini memberi informasi penting bagi perusahaan atas meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) memainkan peran penting pada realisasi ini atau membutuhkan lebih banyak fokus serta pengkajian. Agar suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat dari perusahaan lain yang sebanding dengan miliknya, maka harus berhasil dalam mengelola serta memberdayakan SDM yang merupakan aset perusahaan. Komponen manusia, faktor yang secara signifikan mempengaruhi maju atau tidaknya perusahaan, terkait erat dengan kepuasan kerja perusahaan dalam hal ini. Sumber daya manusia diharapkan dapat membantu mengatasi hambatan modern selain membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dibutuhkan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas untuk membantu pencapaian kebahagiaan kerja pekerja guna memenuhi semua masalah tersebut. SDM didalam perusahaan berperan meningkatkan usaha, menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan tenaga kerja yang mampu berfungsi secara optimal berupa kepuasan kerja semakin berkembang perusahaan yang dijalankan.

Perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan kepuasannya. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan pada hasil kerja ialah kepuasan kerja. Dalam sebuah perusahaan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga bisa menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Untuk memastikan bahwa setiap orang menyumbangkan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Andy &

Ida, 2019, p.2). Sikap positif dimana didasari pada penilaian terhadap apa yang diinginkan terjadi dari usaha yang dilaksanakan atas menjalankan suatu pekerjaan dengan hasil atau imbalan yang diperolehnya. Tingkat kepuasan kerja bisa dipengaruhi banyak faktor yakni kedisiplinan pada tempat kerja penting karena membantu individu menjadi lebih produktif. Dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk memahami bagaimana kinerja karyawan dan disiplin kerja terkait. Tujuan utama dari disiplin adalah agar pekerja senantiasa mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Oleh karena itu, jelas bahwa menjaga disiplin kerja sangat penting bagi sebuah bisnis dalam rangka memungkinkan dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Karena setiap karyawan mempunyai etos kerja yang tertanam pada diri mereka, maka mereka akan mempunyai motivasi guna mengikuti peraturan yang telah ditetapkan demi kemajuan usaha.

Disiplin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, namun efektivitas kerja yang kuat juga diperlukan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Jadi berhasil atau tidaknya suatu proyek bergantung pada seberapa baik tugas tersebut diselesaikan, bagaimana pelaksanaannya, dan berapa biayanya (Syam, 2020). Karyawan dapat mengubahnya guna mengelola pekerjaan secara efektif serta efisien dan menjamin bahwasanya pelaksana tugas mengetahuinya. Selain efektivitas kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena menumbuhkan rasa loyalitas di kalangan pekerja dan menunjukkan bahwa mereka siap bekerja keras untuk kemajuan perusahaan tanpa merasa terpaksa, maka komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena mereka telah mengenal perusahaan dan berkewajiban untuk terus menjadi anggota guna mencapai tujuan organisasi, maka dihasilkanlah personel yang memiliki komitmen yang tinggi sebagai hasil dari komitmen yang prima. sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar keanggotaan formal dan menunjukkan kecintaan pada organisasi serta kesiapan untuk melakukan banyak pekerjaan untuk mencapai tujuannya (Adhan, 2020). Manajemen yang baik adalah tindakan menciptakan dan menempatkan strategi, aturan, dan proses yang membantu organisasi dalam mendapatkan serta mempertahankan personel yang dibutuhkan dengan meningkatkan tingkat motivasi dan dedikasi mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia

Menurut Veithzal Rivai, dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021) mengemukakan bahwasanya:

“sumber daya manusia adalah praktik manajemen yang mendorong kepatuhan terhadap standar kerja organisasi”.

Berdasar pada Melayu S. P. Hasibuan, dalam (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021), mengemukakan bahwasanya:

“Kedisiplinan adalah seseorang yang disiplin menyadari dan mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan standar sosial yang relevan”.

Kompetensi

Berdasar pada Noverman (Duadji, 2021) menyatakan bahwa :

“kompetensi ialah kualitas atau tingkat pencapaian kemampuan organisasi untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal”.

Berdasar pada (Syam, 2020) menyatakan yaitu :

“kompetensi ialah suatu sifat yang menjelaskan seberapa baik manajemen telah mencapai suatu tujuan, meliputi kualitas, kuantitas, atau waktu, ketika target sudah ditentukan sebelumnya.”

Pelatihan

Berdasarkan pada (Darmadi, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“pelatihan organisasi merupakan kompetensi seseorang dalam melekatkan dirinya pada prinsip dan tujuan organisasi”.

Menurut pada (Yusuf & Syarif, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“pelatihan organisasi ialah sikap loyalitas karyawan pada organisasi, membantu pencapaian tujuan perusahaan, serta tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan sebab alasan apa pun.”.

Kinerja karyawan

Berdasar pada (Afandi, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“kinerja pegawai ialah reaksi emosional karyawan pada skenario kerja yang ditetapkan pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja ialah deskripsi dari perasaan senang serta tidak bahagia yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan”.

Berdasar pada (Andy, 2019) mengemukakan bahwasanya:

“Kinerja karyawan dalam disiplin yang ditetapkan merupakan kepuasan kerja. Karyawan dengan sendirinya akan bekerja lebih efisien karena terciptanya manajemen yang efektif dan sejalan dengan tujuan perusahaan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi setiap karyawan”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini mempergunakan metodologi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang mencerminkan ciri-ciri fenomena yang diteliti secara sistematis dan akurat, serta menjelaskan bagaimana data dikumpulkan, diolah, serta dianalisis atas pembuktian dan pengujian pada rangka memenuhi suatu tujuan.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT.Sari Barumas Tangerang yang bergerak dibidang industri manufaktur , beralamat di Jl. Kapuk Kayu Besar Blok D1 No 8 Tegal Alur , Jakarta Barat 11820. Perusahaan ini berfokus kepada penyedia peralatan listrik di Tangerang

Populasi dan Sampel

Berdasar pada (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwasanya:

“Wilayah umum dimana dikenal dengan populasi terdiri atas hal-hal atau individu-individu yang ditentukan peneliti agar dipelajari serta ditarik kesimpulannya sebab mempunyai atribut serta karakteristik yang dipilih peneliti”.

Populasi pada penelitian ini dijalankan di PT. Trimulia Sarana Agung sejumlah 125 karyawan atau responden.

Sampel

Berdasar pada (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwasanya:

” Sampel ialah representasi ukuran serta susunan populasi.”

Jumlah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel adalah 125 pekerja atau responden, karena sampel penelitian diambil dengan metode sampling jenuh.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kedisiplinan

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,402 ^a	,561	,155	5,88758	,161	23,689

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Temuan pengujian R^2 pada variabel Pelatihan (X1) menjelaskan nilai R Square senilai 0,561 secara parsial. Dimana, variabel Pelatihan(X1) mempengaruhi kepuasan kerja senilai 56,1%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Efektivitas Kerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,596 ^a	,555	,350	5,16445	,355	67,644

- a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Temuan pengujian R^2 pada variabel pelatihan (X2) menjelaskan nilai R Square senilai 0,555 secara parsial. Dimana, variabel pelatihan (X2) mempengaruhi kepuasan kerja senilai 55,5%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Komitmen

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,846 ^a	,716	,714	3,42555	,716	310,322

- a. Predictors: (Constant), Komitmen
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Temuan pengujian R^2 pada variabel motivasi (X3) menjelaskan nilai R Square senilai 0,716 secara parsial. Dimana, variabel pelatihan (X3) mempengaruhi kepuasan kerja senilai 71,6%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

• **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.860 ^a	.740	.733	3.30586	.740	114.755	3	121	.000	1.907

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kedisiplinan, Efektivitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Temuan pengujian R^2 pada variabel kompetensi(X1),pelatihan (X2),motivasi (X3) menjelaskan nilai R Square senilai 0,733 secara parsial. Maka, kompetensi (X1), pelatihan (X2), Motivasi (X3)mempengaruhi kinerja karyawan senilai 73,3%. Temuan tersebut bisa diperhatikan di tabel diatas. Sementara sisanya 26,7% dipengaruhi variabel atau hal lainnya yang tidak dimasukkan di pembahasan penelitian ini.

2. **Tabel Uji Hipotesis**

• **Uji T**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.311	.428		1.409	.000
	Kedisiplinan	.448	.038	.348	4.639	.003
	Efektivitas Kerja	.524	.064	.488	8.206	.000
	Komitmen	.536	.072	.469	7.472	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berlandaskan temuan uji t didapat hasil berikut:

1. Variabel konstanta mempunyai nilai 5.311, menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja saat semua variabel independen dalam model bernilai satu.
2. Kedisiplinan memiliki koefisien 0.448, menunjukkan peningkatan 0.448 unit dalam Kepuasan Kerja setiap peningkatan satu unit dalam Kedisiplinan. Kedisiplinan juga signifikan secara statistik.
3. Efektivitas Kerja memiliki koefisien 0.524, menunjukkan peningkatan 0.524 unit dalam Kepuasan Kerja setiap peningkatan satu unit dalam Efektivitas Kerja. Efektivitas Kerja juga signifikan secara statistik.
4. Komitmen memiliki koefisien 0.536, menunjukkan peningkatan 0.536 unit dalam Kepuasan Kerja setiap peningkatan satu unit dalam Komitmen. Komitmen juga signifikan secara statistik.
5. Persamaan regresi: Kinerja Karyawan (Y) = 5.311 + 0.448 X1 (Kedisiplinan) + 0.524 X2 (Efektivitas Kerja) + 0.536 X3 (Komitmen).

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Efektivitas Kerja, serta Komitmen memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Trimulia Sarana Agung, yang bisa dipergunakan menjadi dasar atas pengambilan keputusan strategis.

- Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3762.391	3	1254.130	114.755	.000 ^b
	Residual	1322.377	121	10.929		
	Total	5084.768	124			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kedisiplinan, Efektivitas Kerja

Berlandaskan hasil uji ANOVA, didapat nilai F_{hitung} senilai 114,755 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menjelaskan bahwasanya angka signifikansi (0,000) < tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05), serta $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($114,755 > 2,68$). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasanya H_0 (hipotesis nol) ditolak serta H_a (hipotesis alternatif) diterima. Dimana, ada pengaruh simultan (bersama-sama) yang signifikan antara variabel kedisiplinan, komitmen, serta efektivitas kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, model analisis ini dapat dianggap layak serta tepat guna memprediksi kinerja karyawan.

Untuk menetapkan F_{tabel} , kita perlu menghitung df_1 dan df_2 . Dalam kasus ini, jumlah prediktor (variabel independen) adalah 4, sehingga ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$). Sementara itu, jumlah sampel adalah 125, dan jumlah prediktor adalah 4, sehingga ($df_2 = n - k = 125 - 4 = 121$). Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 121$, nilai F_{tabel} yang digunakan adalah 2,68.

Kesimpulannya, kedua model regresi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F-Test yang signifikan pada kedua model.

V. KESIMPULAN

1. Berlandaskan analisis hipotesis (R^2), variabel Kompetensi (X_1) memiliki dampak sebesar 56,1% pada kepuasan karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ditelaah pada studi ini. Temuan dari pengujian hipotesis uji t menjelaskan bahwasanya nilai t hitung sejumlah $4,639 > t$ tabel sebesar 1,65754, serta tingkat signifikansi sejumlah 0,003, berarti < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya hipotesis alternatif (H_1) diterima serta hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwasanya ada pengaruh signifikan dari variabel kedisiplinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berlandaskan analisis hipotesis (R^2), variabel Pelatihan (X_2) memiliki dampak sebesar 55,5% pada kepuasan karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ditelaah pada studi ini. Temuan dari pengujian hipotesis uji t menjelaskan bahwasanya nilai t hitung sejumlah $8,206 > t$ tabel sejumlah 1,65754, serta tingkat signifikansi sejumlah 0,000, berarti < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya hipotesis alternatif (H_1) diterima serta hipotesis nol

- (H0) ditolak, yang menyatakan bahwasanya ada pengaruh signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Berlandaskan analisis hipotesis (R^2), variabel motivasi (X3) memiliki dampak sebesar 71,6% pada kepuasan karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ditelaah pada penelitian ini. Temuan dari pengujian hipotesis uji t menjelaskan bahwasanya nilai t hitung senilai $7,472 > t$ tabel senilai $1,65754$, serta tingkat signifikansi senilai $0,000$, berarti $< 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya hipotesis alternatif (H1) diterima serta hipotesis nol (H0) ditolak, yang menyatakan bahwasanya ada pengaruh signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
 4. Temuan pengujian koefisien determinasi (R^2) pada variabel kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3) menjelaskan nilai R Square senilai $0,733$ secara parsial. Maka, kedisiplinan (X1), efektivitas kerja (X2), komitmen (X3) mempengaruhi kepuasan kerja senilai $73,3\%$. Temuan tersebut bisa diperhatikan di tabel diatas. Sementara sisanya $26,7\%$ dipengaruhi variabel atau hal lainnya yang tidak dimasukkan pada pembahasan penelitian ini. Berlandaskan hasil uji ANOVA, didapat nilai Fhitung senilai $114,755$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Temuan ini menjelaskan bahwasanya angka signifikansi ($0,000$) $<$ tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,05$), serta Fhitung $>$ Ftabel ($114,755 > 2,68$). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasanya H0 (hipotesis nol) ditolak serta Ha (hipotesis alternatif) diterima. Dimana, ada pengaruh simultan (bersama-sama) yang signifikan antara variabel kedisiplinan, komitmen, serta efektivitas kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andy, & Ida, S. D. S. M. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 11(1),1-14.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diana, S., Rinintha, P., Agus, K., & Eso, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Duadji, N., Prabawati, T., & Prihantika, I. (2021). Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Court Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Studi di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas 1a). *Jurnal AdministrativA*, 3, 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Medika Pustaka.