

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA SUMBER KARUNIA MEDAN***THE EFFECT OF TRAINING, MOTIVATION AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASA SUMBER KARUNIA MEDAN*****Maya Agustina Tanjung¹⁾, Sepviany²⁾, Calvin³⁾**^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia¹Email : mayaagustina667@gmail.com**ABSTRAK**

PT Jasa Sumber Karunia Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengurusan transportasi (*freight forwarding*). Penurunan kinerja karyawan PT Jasa Sumber Karunia Medan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang diakibatkan pelatihan yang belum optimal, motivasi dan kompetensi. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi adalah berjumlah 168 karyawan dan sampel berjumlah 118 karyawan PT Jasa Sumber Karunia Medan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Hasil perhitungan pengujian hipotesis adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan, adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan, adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan dan adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Jasa Sumber Karunia Medan is a company engaged in the management of transportation (freight forwarding). The decline in the performance of employees of PT Jasa Sumber Karunia Medan can be seen from the company's targets not being achieved due to inadequate training, motivation and competence. The research method uses quantitative. The population is 168 employees and the sample is 118 employees of PT Jasa Sumber Karunia Medan. The sampling technique used was random sampling. The results of the calculation of the hypothesis testing, there is a positive and significant effect of training partially on Employee Performance at PT Jasa Sumber Karunia Medan, there is a positive and significant influence Partially motivation on Employee Performance at PT Jasa Sumber Karunia Medan, there is a positive and significant influence Partially Competence on Performance Employees at PT Jasa Sumber Karunia Medan and the existence of a positive and significant influence on Training, Motivation and Competence simultaneously influence the Performance of Employees at PT Jasa Sumber Karunia Medan.

Keywords: Training, Motivation, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Jasa Sumber Karunia Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengurusan transportasi (*freight forwarding*). Pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan mengalami penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan penurunan efektif dan efisiensi dalam bekerja, kualitas pekerjaan yang mengalami penurunan dimana terdapat kesalahan kerja sehingga mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.

Pelatihan kerja pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih kurang diadakan kepada karyawan yang membutuhkan. Kesulitan dalam memahami tugas dan jabatannya sehingga mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja yang mengalami penurunan. Bahan pelatihan yang sulit belum sesuai dengan tugas dan jabatan peserta pelatihan sehingga menyulitkan karyawan dalam mengaplikasikan hasil dari pelatihan.

Motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih rendah terbukti dari banyaknya keluhan karyawan yang berkaitan dengan penghargaan yang diterima, promosi pekerjaan yang sedikitnya terjadi, kenaikan gaji yang kecil. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang belum baik karena mengalami penurunan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Kompetensi kerja karyawan dalam perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih belum mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan dan pengalaman kerja yang masih belum mendukung jabatan karyawan saat ini sehingga menyebabkan pengetahuan karyawan tidak dapat membantu agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterampilan karyawan sulit berkembang karena ditempatkan bukan dengan kesesuaian kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal ini memicu penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah:

1. Pelatihan kerja yang masih sedikit terlaksana dan bahan pelatihan yang masih belum disesuaikan dengan jabatan peserta pelatihan.
2. Motivasi kerja karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.
3. Kompetensi kerja yang rendah disebabkan pengalaman, pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan karyawan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi, batasan dan ruang lingkup masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

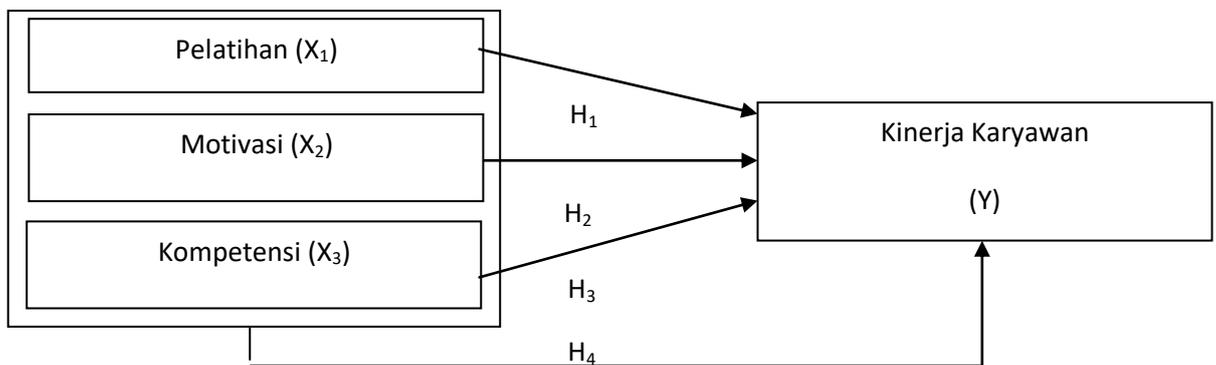
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

H₂: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan

H₃: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan

H₄: Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Ghazali (2016:19), statistic deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 168 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 118 karyawan dan 30 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner

Kuesioner dibagikan kepada responden.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan.

3. Studi dokumentasi

Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi tentang profil perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Primer

Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) kepada karyawan.

2. Sumber Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.

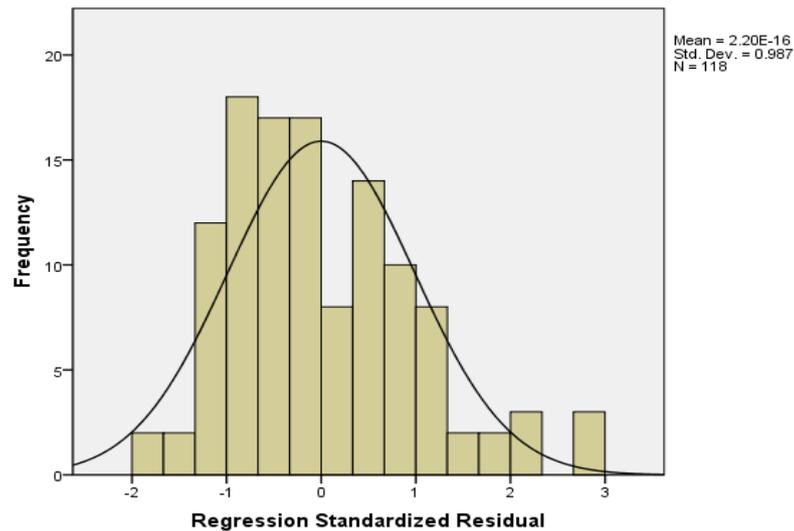
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X ₁)	Sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Sumber : Hamali (2016:63)	1. Sasaran pelatihan 2. Peserta pelatihan 3. Pelatih (<i>trainer</i>) 4. Evaluasi pelatihan Sumber : Priansa (2016:184-190)	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan.. Sumber : Manullang (2016:153-154)	1. Usaha (<i>Effort</i>) 2. Ketekunan (<i>Persistence</i>) 3. Arah (<i>Direction</i>) Sumber : Torang (2016:218)	Skala Likert
Kompetensi (X ₃)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sumber : Fahmi (2016:40),	1. <i>Behavior Event Interview</i> (BEI) 2. Tes 3. <i>Assesment Center</i> 4. Biodata Sumber : Sedarmayanti (2015:131-132)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber : Kasmir (2016 : 182),)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana Sumber : Wibowo (2016:86)	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

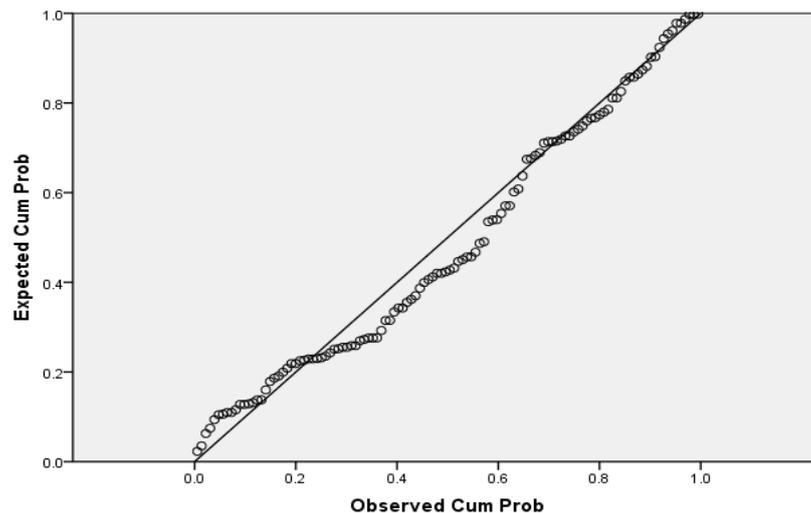
Hasil Pengujian normalitas yaitu:



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Grafik histogram pada Gambar 2. menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Gambar 3. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 2.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.12020449
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai signifikan $0,243 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.755	2.449		1.125	.263		
Pelatihan	.302	.101	.244	2.982	.003	.871	1.148
Motivasi	.415	.123	.277	3.363	.001	.863	1.159
Kompetensi	.244	.074	.272	3.294	.001	.859	1.164

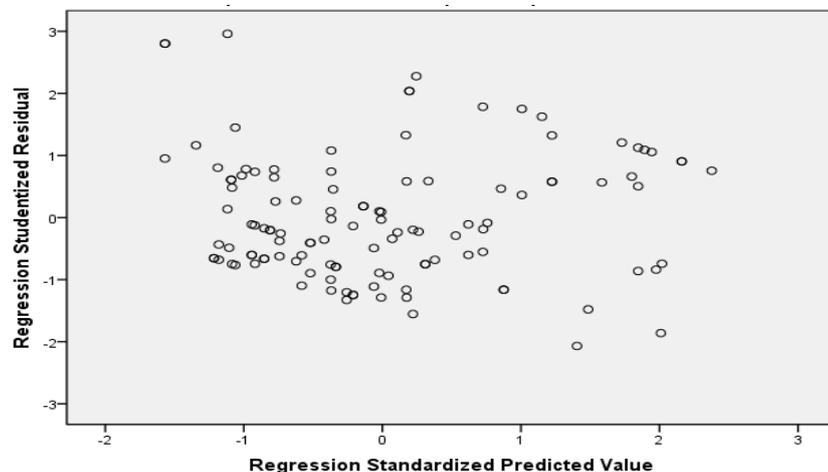
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Bahwa pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan nilai *tolerance* > 0,1. Nilai VIF untuk variabel variabel pelatihan, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan < 10 bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu

tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.
Uji Gletjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.203	1.424		3.655	.000
Pelatihan	-.002	.059	-.004	-.038	.969
Motivasi	.054	.072	.075	.750	.455
Kompetensi	.022	.043	.052	.520	.604

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.755	2.449		1.125	.263
Pelatihan	.302	.101	.244	2.982	.003
Motivasi	.415	.123	.277	3.363	.001
Kompetensi	.244	.074	.272	3.294	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

$$Y = 2,755 + 0,302 X_1 + 0,415 X_2 + 0,244 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 2,755 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel pelatihan, motivasi, kompetensi dan terikat kinerja karyawan pada sebesar 2,755 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,302 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,415 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,244 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,244 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.317	8.22636

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel III.9. nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,317 hal ini berarti 31,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan, motivasi, kompetensi sedangkan sisanya sebesar 68,3% (100% - 31,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, promosi jabatan, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7.
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3871.049	3	1290.350	19.067	.000 ^a
	Residual	7714.713	114	67.673		
	Total	11585.763	117			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (19,067) > F_{tabel} (2,68)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.755	2.449		1.125	.263
	Pelatihan	.302	.101	.244	2.982	.003
	Motivasi	.415	.123	.277	3.363	.001
	Kompetensi	.244	.074	.272	3.294	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $118-4=114$ adalah sebesar 1,981. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,982 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,363 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,294 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,982 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan. Priansa (2014:196), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Pelatihan kerja pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih kurang diadakan kepada karyawan yang membutuhkan. Kesulitan dalam memahami tugas dan jabatannya sehingga

mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja yang mengalami penurunan. Bahan pelatihan yang sulit belum sesuai dengan tugas dan jabatan peserta pelatihan sehingga menyulitkan karyawan dalam mengaplikasikan hasil dari pelatihan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,363 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan. Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi. Motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih rendah terbukti dari banyaknya keluhan karyawan yang berkaitan dengan penghargaan yang diterima, promosi pekerjaan yang sedikitnya terjadi, kenaikan gaji yang kecil. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang belum baik karena mengalami penurunan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,294 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan. Kompri (2017:10), dalam kerja atau organisasi, pada perkembangan berikutnya kompetensi kinerja dilakukan dengan menggunakan konsep belajar individu. Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Kompetensi kerja karyawan dalam perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih belum mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan dan pengalaman kerja yang masih belum mendukung jabatan karyawan saat ini sehingga menyebabkan pengetahuan

karyawan tidak dapat membantu agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterampilan karyawan sulit berkembang karena ditempatkan bukan dengan kesesuaian kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal ini memicu penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,982 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,363 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,294 > 1,981$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (19,067) > F_{tabel} (2,68)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi PT Jasa Sumber Karunia Medan ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Memperbaiki sistem pelatihan dengan menyesuaikan materi pelatihan dan tugas dan jabatan.
 - b. Memperbaiki Motivasi kerja yang sering diberikan yang memicu semangat kerja.
 - c. Memperbaiki kompetensi dengan melihat pengalaman dan pendidikan karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti karena hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 31,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan, motivasi, kompetensi sedangkan sisanya sebesar 68,3% (100% - 31,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, promosi jabatan, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf, Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Kasmir. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

P-ISSN 2580 - 7781

E-ISSN 2615 - 3238

Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.