

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI**

## **SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Nama : Rizki Maulana**

**NIM : 30401612315**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2020**

# HALAMAN PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Disusun Oleh:

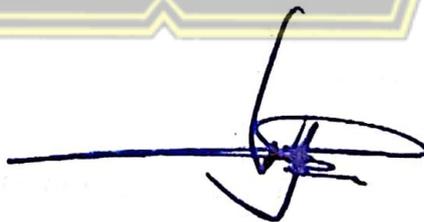
Rizki Maulana

30401612315

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Februari 2021

Dosen Pembimbing



**Dr.E. H. Marno Nugroho, MM**

NIDN.0608036601

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**  
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI**  
**BERPRESTASI**

Disusun Oleh:

**Rizki Maulana**

**NIM: 30401612315**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 26 Maret 2021

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Dr.E.H.Marno Nugroho,MM**  
**NIK.210491025**

**Penguji I**



**Dra Hj. Sitty Yuwwaliatin, MM**  
**NIK.210498402**

**Penguji II**



**Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.**  
**NIK. 22048004**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 26 Maret 2021

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. H. Ardian Adhjatma, SE, MM**  
**NIK. 210499042**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Maulana

NIM : 30401612315

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI”**

Adalah karya yang dalamnya tidak terdapat tindakan – tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian. Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti tindakan plagiasi yang menyalahi aturan maka peneliti bersedia menerima konsekuensi yang ditetapkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 26 Maret 2021



Rizki Maulana

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Maulana  
NIM : 30401612315  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

### **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-ekklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademisi selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 26 Maret 2021

Yang Menyatakan



Rizki Maulana  
NIM. 30401612315

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Maulana

NIM : 30401612315

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 26 Maret 2021

Yang menvatakan



(Rizki Maulana)

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Wr.Wb*

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI ”**. Sholawat dan salam semoga senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pra skripsi ini. Ucapan terimakasih ini ditujukan kepada :

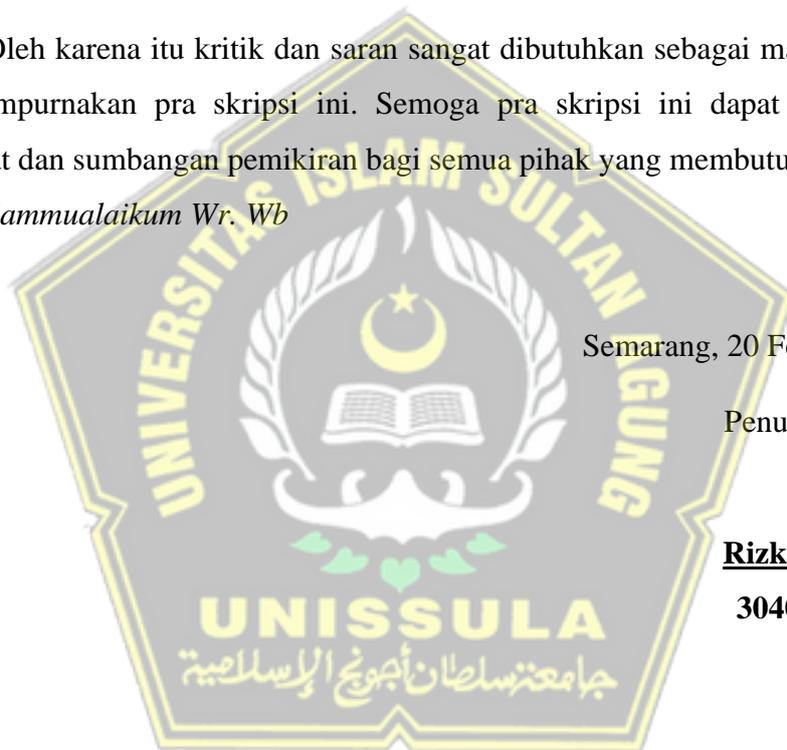
- 1) Bapak Dr.E Drs. H. Marno Nugroho, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan arahan, bimbingan, saran dan motivasi bagi penulis, sehingga terwujudnya pra skripsi ini.
- 2) Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 3) Bapak Dr. H. Ardian Adhitama, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 4) Seluruh staff dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) untuk dukungan materi, tenaga, dan semangat yang diberikan kepada penulis selama ini.
- 5) Ibu dan Bapak yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moral dan materi serta doa dan cinta yang selama ini diberikan.
- 6) Kakak-kakak saya yang selalu memberikan perhatian dan selalu memberikan motivasi agar dapat menyelesaikan pra skripsi ini.

- 7) Sahabat-sahabat, teman-teman, dan pacar saya senantiasa memberi motivasi dan bantuannya.
- 8) Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat-Nya sebagai balasan atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari dalam penelitian pra skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas.

Oleh karena itu kritik dan saran sangat dibutuhkan sebagai masukan untuk menyempurnakan pra skripsi ini. Semoga pra skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalammualaikum Wr. Wb*



Semarang, 20 Febuari 2021

Penulis,

**Rizki Maulana**

**30401612315**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI FAKULTAS .....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI UNIVERSITAS .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan).....	10
2.1.2 Pelatihan.....	12
2.1.3 Kompetensi.....	12
2.1.4 Motivasi Berprestasi.....	13
2.2 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	15
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi.....	15
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan.....	15
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja SDM.....	16
2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja SDM.....	16
2.2.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran .....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi, dan sampel.....	26
3.3 Sumber data dan Metode Pengumpulan Data .....	26
3.3.1 Sumber Data.....	26

3.3.2	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4	Definisi Operasional & Pengukuran Variabel .....	28
3.5	Uji Instrumen .....	29
3.5.1	Uji Validitas & Uji Reliabilitas .....	29
3.5.2	Uji Asumsi Klasik .....	29
3.6	Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	30
3.6.2	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	30
3.6.3	Uji Hipotesis .....	31
3.6.4	Uji Mediasi dengan Sobel Test .....	32
3.6.5	Koefisien Determinasi .....	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	38
4.1	Deskripsi Penelitian .....	38
4.2	Gambaran Umum Responden .....	38
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel .....	40
4.2.2	Hasil Uji Instrumen .....	44
4.2.2.1	Uji Validitas .....	44
4.2.2.2	Uji Reliabilitas .....	45
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	45
4.2.4	Analisis Regresi .....	48
4.2.5	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	49
4.2.6	Hasil Pengujian Hipotesis .....	50
4.2.7	Hasil Uji Sobel Test .....	52
4.3.	Pembahasan .....	55
4.3.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi berprestasi .....	55
4.3.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi .....	56
4.3.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan .....	56
4.3.4	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan .....	57
4.3.5	Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja karyawan .....	57
4.3.6	Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung .....	58
BAB V	PENUTUP .....	62
5.1	Kesimpulan .....	62
5.2	Saran .....	63
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	64

5.4	Agenda Penelitian Mendatang .....	64
	DAFTAR PUSTAKA .....	65
	LAMPIRAN.....	68



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang .....	4
Tabel 3. 1. Devinisi operasional & Pengukuran variabel.....	28
Tabel 4. 1. Usia Responden.....	38
Tabel 4. 2. Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4. 3. Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan .....	41
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	42
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi berprestasi.....	43
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan.....	43
Tabel 4. 8 Uji Validitas Indikator Variabel.....	44
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel.....	45
Tabel 4. 10. Hasil Uji Normalitas .....	46
Tabel 4. 11 Uji Multikolonieritas.....	46
Tabel 4. 12. Uji Heteroskedastisitas (Uji Park).....	47
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4. 14. Hasil Koefisien Determinasi .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi Sumber: Dikembangkan dari penelitian ini ..... 18



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di berbagai perusahaan semakin tinggi dan perubahan kondisi keuangan juga mendorong perusahaan untuk membentuk perubahan struktur mereka. Perubahan struktur perusahaan harus diatur dengan baik, terutama dalam menjaga dan mempersiapkan aset manusia yang memiliki kompetensi dan eksekusi dalam memahami apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan eksekusi yang baik sangat penting dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan ini, sangat penting untuk mengeksplorasi komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan sumber daya manusia tersebut. *Performance* atau kinerja adalah hasil atau hasil dari sebuah pekerjaan (Nurlaila, 2010). Menyetujui pendekatan perilaku dalam administrasi, eksekusi adalah jumlah atau kualitas sesuatu yang disampaikan atau administrasi yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Sependapat dengan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) komponen-komponen yang mempengaruhi pelaksanaan kerja seseorang, khususnya: kapasitas mereka, inspirasi, back-get, kehadiran pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson (1987) Ada 3 komponen yang mempengaruhi pelaksanaan: Komponen Person: Kapasitas, Bakat, Pondasi Keluarga, Keterlibatan Kerja,

Tingkat Sosial dan Sosial Ekonomi Seseorang. Komponen mental: pengakuan, bagian, keadaan pikiran, identitas, inspirasi dan pemenuhan pekerjaan. Komponen organisasi: struktur organisasi, rencana kerja, administrasi, kerangka remunerasi. Komponen yang mempengaruhi pelaksanaan representatif meliputi kapasitas, inspirasi, dan organisasi (Vroom, 1964; Pringle, 1982). Dari komponen-komponen tersebut analisis mengambil dalam pemikiran ini adalah persiapan, kompetensi, dan motivasi.

Persiapan SDM, kompetensi, dan prestasi memiliki hubungan yang erat dengan pelaksanaan SDM. Pekerja dianggap sebagai komponen paling banyak dari setiap perusahaan dan kemenangan dan kekecewaan mereka didasarkan pada eksekusi mereka (Abdul Hameed, 2011). Persiapan pekerja akan meningkatkan efisiensi dan pertumbuhan ekonomi, karena mencakup dampak penting pada kapasitas karyawan untuk bekerja dengan baik (Anam Amin et al., 2013).

Dari pengertian tersebut maka kinerja SDM tidak akan bisa optimal tanpa adanya pelatihan, karena dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada SDM maka diharapkan bisa meningkatkan *skill*, *knowledge*, serta *attitude* dari SDM yang diberikan pelatihan. Pelatihan memainkan peran penting bagi perusahaan yang ingin mendapatkan keunggulan kompetitif sehingga dapat memperoleh keuntungan (Brum, 2007). Spencer dan Spencer mengklasifikasikan, Kompetensi bisa jadi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan eksekusi yang disinggung oleh kriteria atau eksekusi yang dominan dalam suatu pekerjaan atau keadaan “Sesuai dengan Boyatzis (1982) kompetensi dapat diciptakan melalui persiapan. Dari pengertian ini, tanpa inspirasi dari SDM, bisa dibayangkan

pelaksanaannya apalagi tidak ideal sehingga bisa terlalu mempengaruhi perusahaan. Persiapan yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi pertimbangan yang mempengaruhi pelaksanaan SDM. Investigasi yang dilakukan oleh Kahpi, et al (2017) menunjukkan bahwa persiapan pekerja memiliki dampak positif dan penting pada kompetensi. Tetapi ada pemikiran lain yang muncul tentang hubungan samar antara persiapan dan kemajuan dalam eksekusi representatif. Seperti yang ditanyakan oleh Elaine Tjeng, et. Al. (2013) dengan munculnya program persiapan dan peningkatan tidak berdampak signifikan pada kinerja perwakilan.

Kompetensi tinggi yang dimiliki SDM merupakan perhitungan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan apabila SDM memiliki kompetensi tinggi yang diharapkan perusahaan untuk pekerjaannya. Berpedoman hasil riset yang dilakukan oleh Ni Putu Darmayanti, dkk (2014) tampak bahwa ada pengaruh kompetensi mental terhadap eksekusi pekerja. Pengaruh kompetensi mental terhadap eksekusi pekerja sebesar 19,20% dan koefisien  $P_{yx1}$  sebesar 43,80% dengan  $p\text{-value } P_{yx1} = 0,000 < \alpha (\alpha) = 0,05$ . Tetapi ada beberapa riset lain yang berbeda yaitu riset yang dilakukan oleh Widyasmoko (2011), Dermawan, et al (2012) megkonklusikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDMnya. Kualitas SDM identik dengan kompetensinya. Dengan kata lain, kompetensi SDM tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja tinggi. Beberapa pakar SDM berpendapat bahwa definisi kompetensi selalu dikaitkan dengan keterampilan dan kinerja individu.

Menurut peneliti Motivasi Berprestasi dari SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM tersebut, sehingga bisa berdampak juga pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi Berprestasi juga harus didukung oleh keterampilan SDM itu sendiri, maka dibutuhkan juga pelatihan yang tepat kepada SDM tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan hasil yang optimal. Berikut data target dan realisasi pengerjaan jalan pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang yang tertera pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang**

Tahun	Target Jumlah Pengolahan Dokumen	Realisasi Jumlah Pengolahan Dokumen	%
2017	915.314	800.255	87%
2018	1.047.048	946.112	90%
2019	1.088.586	994.681	91%

Sumber: Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional, 2020

Berpedoman tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target jumlah realisasinya 87%. Begitu pula dengan tahun 2018 realisasinya sebanyak 90%. Namun demikian, pada tahun berikutnya realisasinya kembali meningkat menjadi 91% namun belum mencapai hal yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar optimal melalui SDM yang berkompetensi serta pelatihan yang diberikan perusahaan dan motivasi yang dimiliki oleh SDM maka perlu diaplikasikan faktor-faktor yang terhadap kinerja SDM tersebut yaitu: *training*, kompetensi, dan motivasi kedalam sebuah perusahaan yang kinerja SDM dirasa kurang optimal agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan yang dirasa kurang optimal SDM yakni di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah. Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah dibidang pelayanan

jasa dirasa kurang optimal, hal ini dikarenakan mengenai cakupan pelayanan itu sendiri. Maka untuk meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan sdm yang terlatih, berkompeten, serta memiliki motivasi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Berpedoman latar belakang fenomena dan research gap di atas maka di jadikan dasar untuk melakukan karya ilmiah dengan Judul '**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI**'

## **1.2. Rumusan Masalah**

Konklusi rumusan masalah yang dianalisa melalui realisasi riset ini

1. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
2. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
3. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
4. Bagaimana Pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berpedoman atas perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas kompetensi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas motivasi berprestasi karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Pengaruh Motivasi Berprestasi atas kinerja SDM pada karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat realisasi riset yang diharapkan dari hasil riset ini dibagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Periset

Memberikan informasi kepada analis dalam rangka mengembangkan penerapan hipotesis dan informasi yang telah diperoleh dalam kegiatan nyata.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penyelidikan, sehubungan dengan sumber daya manusia

3. Bagi Emiten

Konklusi pemikiran ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk membuat langkah representatif eksekusi di Balai Jalan Nasional Jawa Tengah.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)**

Kinerja pekerjaan dicirikan sebagai penghargaan bahwa organisasi dapat mengantisipasi dari perilaku diskrit yang dilakukan oleh seorang karyawan dari waktu ke waktu. Pradhan, dkk., (2017). Sementara itu, menurut Kakui, et.al, (2018) pelaksanaan kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk mencapai tujuan dan standar yang diukur untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Keinginan dan bakat seseorang cukup memaksa untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Sependapat dengan Putri & Yuniawan (2016) merupakan hal kritis yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan, karena eksekusi dapat menjadi cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengawasi dan mendistribusikan asetnya. Performa karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Nkechi & Dialoke, 2017) menyatakan bahwa hampir semua strategi estimasi eksekusi mempertimbangkan pengambilan setelah: a. Jumlah adalah jumlah yang diselesaikan atau dicapai. B. Kualitas adalah kualitas yang harus diselesaikan atau dicapai. C. Kenyamanan, khususnya dalam pengertian atau tidak setara dengan periode kerja.

Kinerja pegawai melalui pelaksanaan yang representatif memerlukan evaluasi dengan tujuan memberikan kesempatan yang besar bagi pekerja untuk mengalahkan rencana mereka dari segi kualitas dan kekurangannya, sehingga perusahaan dapat menentukan tarif upah, memberikan tarif upah, dan melihat perilaku yang representatif. Pemeriksaan eksekusi dikenal sebagai "posisi eksekusi" atau "penilaian kinerja". Sependapat dengan Munandar (2008), pemeriksaan eksekusi adalah metode penilaian karakteristik identitas, pekerjaan seseorang atau pekerja (ahli dan pengawas), yang melakukan pertunjukan eksekusi, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang kegiatan di bidang kerja.

Berpedoman atas konklusi yang terjabarkan, dapat dikatakan bahwa: eksekusi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk menjumlahkan apa yang telah diberikan dari perluasan tugas-tugas yang dilakukan dengan kapasitas, kemampuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu. Sementara itu, pelaksanaan representatif adalah hasil kerja pekerja yang paling ekstrim seperti kuantitas, kualitas dan kenyamanan pekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan demi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan Anisah (2014) eksekusi perwakilan (representative execution) dipengaruhi oleh beberapa komponen sebagai berikut:

### 2.1.2 Pelatihan

Pelatihan (*training*) dapat menjadi pegangan pembelajaran yang mencakup bakat, konsep, kontrol, atau keadaan pikiran untuk membuat langkah pelaksanaan tenaga kerja (Bulung, et, al, 2018). Senada dengan Nursyahputri & Saragih, (2019) persiapan adalah suatu gerakan manusia dalam mengembangkan bakat dan informasi secara efisien sehingga mampu tampil profesional di bidangnya. Sementara itu, menurut Nurhidayah et al., (2017) persiapan adalah “bagian dari pengajaran. Mempersiapkan adalah khusus, layak, dan cepat. Khusus mengandung arti bahwa persiapan berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Purnawati, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan ini mencakup antara lain:

Adapun parameter pelatihan dalam riset ini mencakup:

- a. Menunjang pekerjaan
- b. Pengetahuan & keterampilan
- c. Penyampaian materi
- d. Motivasi
- e. Penguasaan materi & kreativitas

### 2.1.3 Kompetensi

Sesuai dengan Nugroho & Paradifa (2020) kompetensi dapat berupa perilaku seseorang menghitung informasi, kemampuan, proses berpikir, nilai dan konsep diri sehingga bekerja lebih giat, melebihi harapan, dan berhasil daripada yang lain. Definisi kompetensi. Menurut Pramularso (2018) Kompetensi dapat diartikan sebagai kapasitas fundamental seseorang dalam hal informasi,

kemampuan, perilaku dan hal-hal lain yang berkaitan dengan aturan yang dikeluarkan oleh organisasi dan berpedoman pekerjaan yang diandalkan. Menyetujui kompetensi, Fauzi (2019) dapat menjadi kapasitas fundamental seseorang dalam hal informasi, bakat, perilaku dan hal-hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan oleh organisasi dan berpedoman pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan oleh aset manusia untuk melakukan pekerjaan berdasarkan informasi, bakat dan pola pikir kerja, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kompetensi dalam penelitian ini diukur menggunakan parameter menurut riset oleh Anggreni, et al., (2015)

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Pemahaman

#### **2.1.4 Motivasi Berprestasi**

Inspirasi pencapaian merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pedoman, target/sasaran, atau kriteria yang telah diputuskan sedang berlangsung dan disepakati bersama (Saragih, 2017). Pemahaman terhadap gagasan Inspirasi Prestasi dapat dicirikan oleh beberapa ahli, Senada dengan Hasibuan dalam pertanyaan Pratiwi (2015) mengatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan mengandung pengertian bahwa pekerja mampu mencapai hasil pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan baik kualitas maupun jumlah dan bekerja dengan sukses

dan mahir. Tampaknya perwakilan dapat memanfaatkan waktu mereka dan memanfaatkan instrumen dengan baik. Pengertian Prestasi Inspirasi menyetujui Byars dan Penyesalan dalam Sutrisno (2016) adalah menerjemahkan prestasi sebagai tingkat seseorang pada tugas yang mencakup pekerjaan. Pengertian ini tampak bahwa Inspirasi Prestasi merupakan hasil jerih payah seseorang yang ditentukan oleh ciri-ciri individunya dan pengakuan terhadap karyanya. Dari definisi para ahli di atas, dapat diketahui bahwa Inspirasi Prestasi dapat menjadi catatan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu sebagai hasil dari kemenangan dalam menjalankan perintah terdegradasi berdasarkan pertemuan, dan kesungguhan dan dalam waktu tertentu. Dengan adanya Motivasi Berprestasi karyawan, maka organisasi dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut. Levana (2017) mengkonklusikan bahwa nilai motivasi berprestasi mampu terindikasi dari parameter sebagai berikut:

- a. Berorientasi pada tujuan
- b. Target kerja
- c. Bertanggung jawab
- d. Berani mengambil resiko
- e. Kreatif dan Inovatif

## **2.2 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi**

Pelatihan terklasifikasi sebagai beragam tindakan dan upaya yang dilakukan pihak emiten usaha terhadap SDMnya guna menaikkan nilai kapabilitas dan ketrampilan kerja yang lebih tinggi. Pelatihan yang direalisasikan dengan terus menerus konsisten dan berkelanjutan akan mendorong peningkatan nilai berpikir serta menaikkan nilai produktivitas karyawan secara berkesinambungan. Adanya pelatihan yang rutin serta penggunaan pelatih kerja yang ahli memberikan dorongan serta stimulus ilmu pada karyawan untuk menaikkan nilai kinerjanya kepada instansi emiten. Dengan demikian semakin tinggi realisasi pelatihan memberikan peran besar terhadap kenaikan nilai kompetensi yang dimiliki. Konklusi analisa riset oleh Aditya *et al* (2015) serta Kahpi *et al* (2017) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai kompetensi yang dimiliki SDM dalam merealisasikan kerja secara lebih produktif. Berpedoman pada penjabaran ini maka dugaan riset ilmiah yang diajukan:

**H1: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM**

### **2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan**

Motivasi berprestasi oleh Sutrisno (2016) dikonklusikan sebagai dorongan pribadi SDM untuk merealisasikan segala daya dan upaya guna mendapatkan pengakuan, nilai aktualisasi diri serta nilai prestasi dari pihak instansi. Dengan direalisasikannya kegiatan pelatihan secara ketat dan berkesinambungan maka nilai keahlian karyawan menjadi semakin tinggi sehingga menaikkan dorongan diri untuk menciptakan motivasi berprestasi secara lebih baik. Konklusi analisa riset oleh

Dahlan (201) serta Nursyahputri dan Saragih (2019) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai motivasi berprestasi yang dimiliki SDM dalam merealisasikan kerja secara lebih produktif. Berpedoman pada penjabaran ini maka dugaan riset ilmiah yang diajukan:

**H2: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja SDM**

Adanya pelatihan yang rutin serta penggunaan pelatih kerja yang ahli memberikan dorongan serta stimulus ilmu pada karyawan untuk menaikkan nilai kinerjanya kepada instansi emiten. Pelatihan yang dilakukan dengan terus menerus dan dititikberatkan pada peningkatan nilai produktivitas akan mendorong semakin tingginya nilai pencapaian performa kerja yang dihasilkan sehingga terkonklusi kinerja SDM mengalami kenaikan dengan lebih menyeluruh. Konklusi analisa riset oleh Fauzan (2015) serta Jumawan dan Mora (2018) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai realisasi kerja SDM secara lebih produktif. Berpedoman pada penjabaran ini maka dugaan riset ilmiah yang diajukan:

**H3: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.**

### **2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja SDM**

Kompetensi ditelaah sebagai nilai keahlian dan kapabilitas ilmu yang dimiliki karyawan dimana kapabilitas ini dapat memberikan keahlian kerja dengan lebih tinggi pada karyawan. Kompetensi yang tinggi memudahkan jajaran SDM untuk menerima transfer ilmu dari pihak atasan maupun dalam kegiatan pelatihan formal dan tidak formal. Dengan adanya nilai kompetensi yang tinggi maka karyawan akan

menaikan nilai kerjanya karena dirinya memahami dengan lebih baik terkait tata cara dan strategi yang dapat dilakukan untuk menghasilkan nilai efisiensi dan optimalisasi kerja dengan lebih baik dimana hal ini kemudian berdampak atas kenaikan dan maksimalisasi nilai kinerja SDM pada entitas dimana SDM mencurahkan waktu dan tenaganya. Konklusi analisa riset oleh Aditya *et al* (2015) serta Fauzi (2019) mengkonklusikan bahwa kompetensi memberikan dampak kuat terhadap kenaikan nilai kinerja SDM atas emiteen instansi. Berpedoman pada penjabaran ini maka dugaan riset ilmiah yang diajukan:

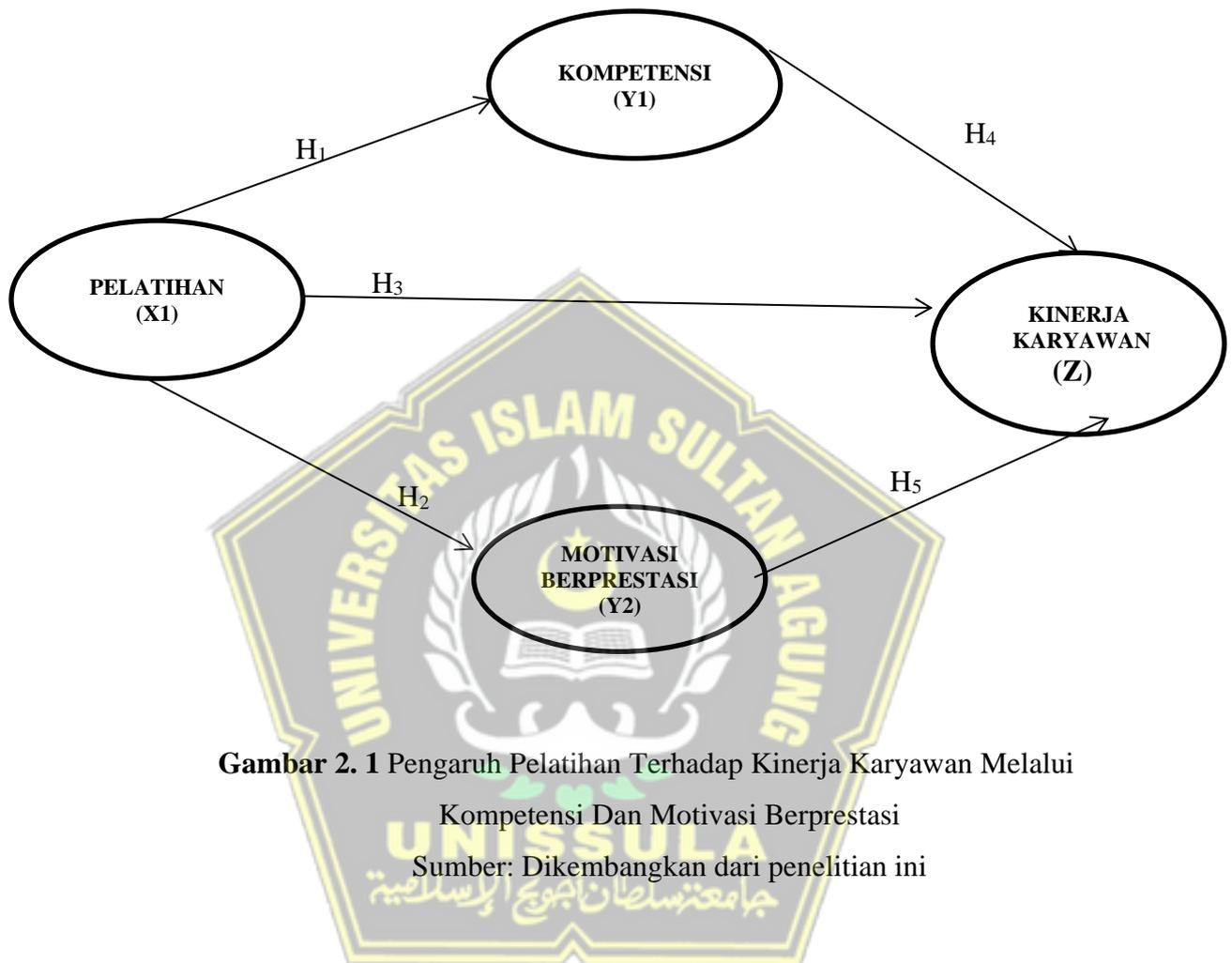
**H4: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.**

#### **2.2.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM**

Motivasi berprestasi yang kuat akan mendorong SDM untuk bertindak dengan bijak terarah dan berorientasi hasil guna memperoleh prestasi sebagaimana yang diharapkan. Adanya motivasi berprestasi yang kuat memberikan dorongan bagi SDM untuk melakukan berbagai kegiatan produktif dan terarah guna menghasilkan nilai kinerja yang sesuai dengan kriteria prestasi yang diinginkan sehingga nilai kinerja menjadi semakin tinggi. Konklusi analisa riset oleh Yamanie & Syaharuddin (2016) serta Astuti dan Prayogi (2019) mengkonklusikan motivasi berprestasi menaikan nilai kinerja SDM dengan lebih pasti dan konsisten. Berpedoman pada penjabaran ini maka dugaan riset ilmiah yang diajukan:

**H5: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM**

### 2.3 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2. 1** Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi  
Sumber: Dikembangkan dari penelitian ini

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Realisasi atas analisa riset ini dimaksudkan untuk mengetahui nilai keterkaitan hubungan antara aspek eksogen riset mencakup dewan komisaris, ukuran komite audit, dewan direksi, komisaris independen dan dewan pengawas pada aspek endogen riset berupa kinerja keuangan. Berpedoman pada penjabaran ini maka diperoleh konklusi bahwa riset ini diaplikasikan sebagai riset tipe eksplanatori.

#### **3.2 Populasi, dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah berjumlah 84 Karyawan. Cara sampling yang diterapkan pada analisa ini adalah teknik sensus sehingga periset mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

#### **3.3 Sumber data dan Metode Pengumpulan Data**

##### **3.3.1 Sumber Data**

Dalam riset ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana periset melakukan observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan data studi yang diinginkan.

### 3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian yang objeknya di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah ini adalah:

1. Observasi dan Dokumentasi. Dengan mengamati dan memperoleh data dari objek terkait yaitu berupa laporan kinerja di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
2. Jurnal. Dengan mengumpulkan beberapa jurnal-jurnal terdahulu yang pernah melakukan penelitian pada topik yang sama dengan yang diteliti oleh si peneliti dan menganalisanya sehingga bisa didapatkan kesimpulan yang diharapkan oleh si peneliti.
3. Wawancara. Dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada SDM yang terlibat di dalam penelitian ini yang berhubungan dengan topik penelitian kemudian
4. Kuisioner. Peneliti juga membuat kuisioner dan membagikannya kepada objek penelitian yang inti pertanyaannya seputar tentang kinerja SDM, pelatihan, kompetensi dan motivasi. Agar data yang akan diteliti terkumpul dan siap untuk diteliti.

### 3.4 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel

**Tabel 3. 1**  
**Definisi operasional & Pengukuran variabel**

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
	<b>Kinerja Karyawan</b>	Suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang.	a. Mempertahankan standar kerja b. Menyelesaikan tugas tepat waktu c. Mengelola perubahan dalam pekerjaan d. Berkomunikasi secara efektif e. Memberikan bantuan kepada rekan kerja (Pradhan dan Jena (2017) dan Nugroho & Paradifa (2020))	Skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5, yaitu: STS = 1 TS = 2 N = 3 S = 4 SS = 5
	<b>Pelatihan</b>	Proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat-bakat, ketrampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.	a. <i>Menunjang pekerjaan</i> b. <i>Pengetahuan &amp; keterampilan</i> c. <i>Penyampaian materi</i> d. <i>Motivasi</i> e. <i>Penguasaan materi &amp; kreativitas</i> (Richardo (2015))	
	<b>Kompetensi</b>	kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Pemahaman Anggreni, et al., (2015))	

### **3.5 Uji Instrumen**

#### **3.5.1 Uji Validitas & Uji Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Analisa akurasi dan ketepatan instrumen dalam mengklasifikasikan apakah instrumen riset sesuai atau tidak ketika menjabarkan aspek eksogen dan endogen riset dapat dikalkulasi melalui pengetesan validitas dengan ketentuan purposif ketika nilai kalkulasi indeks  $r$  bernilai lebih besar dari 5 % maka instrumen terkalkulasi valid. Hasil terkonklusi berkebalikan ketika nilai indeks kurang dari 5 % (Ghozali, 2009).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Analisa konsistensi instrumen dalam memberikan nilai jawaban dari hasil responden mampu terkalkulasi menggunakan tes reliabilisasi instrumen dimana indikasi purposif ketika nilai indeks alpha bernilai lebih dari 60 % maka terkalkulasikan bahwa instrumen memenuhi asumsi ini. Hasil terkonklusi berkebalikan ketika nilai indeks kurang dari 60 %.

#### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Analisa normalisasi data dapat diujikan melalui pengetesan normalitas yang dipurposifkan atas gambar grafik normal plot dengan asumsi dianggap normal ketika plot data normal searah dengan bidang diagonal grafik. Hasil terkonklusi berkebalikan ketika plot data berbeda arah dengan bidang diagonal grafik.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Analisa multikolinieritas diajukan dalam mengidentifikasi secara detil terkait posibilitas terjadinya analisa korelasi antara aspek eksogen dan endogen riset dimana pengetesan ini ditentukan atas nilai inflasi varian dimana nilai inflasi varian kurang dari 10 satuan terkonklusi bahwa data aspek eksogen dan endogen bebas potensi adanya keterkaitan relasional antara aspek eksogen riset.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Analisa heterokedastisitas data diajukan dalam riset untuk mengetahui potensi terjadinya diversifikasi nilai sisa varian variabel yang didasarkan atas grafik scatter dimana data terkonklusi bebas heterokedastisitas ketika noktah data tersebar rata.

## **3.6 Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisa statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui nilai fluktuasi variabel berdasarkan pada nilai rata-rata, tingkat deviasi standar nilai maksimum dan minimum (Ghozali, 2018).

### **3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Ahli analisis kuantitatif data Ghozali (2013) menjabarkan bahwa analisa regresi (*regression analysis*) diimplementasikan guna mengidentifikasi seberapa besar nilai dampak serta sifat pengaruh yang diberikan aspek eksogen terhadap aspek endogen riset dipedomankan atas nilai koefisien tidak terstandarisasi (Beta)

yang diperoleh dari hasil analisis data. Persamaan kalkulasi regresi pada riset ini dijabarkan pada rumus sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1), Kompetensi (Y1), Motivasi Berprestasi (Y2), kinerja karyawan (Y2) Model yang digunakan yaitu model matematis yang dapat ditulis seperti dibawah ini:

$$\begin{aligned} Y1 &= b_1 X_1 + e1 \\ Y2 &= b_1 X_1 + e1 \\ Y3 &= b_1 X_1 + b_2 Y_1 + b_3 Y_2 + e2 \end{aligned}$$

Keterangan:

- Y1 = variabel terikat Kompetensi
- Y2 = variabel terikat Motivasi Berprestasi
- Y3 = variabel terikat Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- X1 = variabel bebas Pelatihan Kerja
- b = koefisien regresi berganda
- e = kesalahan variabel pengganggu

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (*uji t*)

Analisis uji hipotesa berdasarkan pada penjabaran (Ghozali, 2013) diimplementasikan untuk mengidentifikasi apakah rumusan hipotesis yang diajukan di dalam riset yang dilakukan terbukti diterima atau tidak diterima. Metode identifikasi uji hipotesis riset dipedomankan pada nilai p-value hasil kalkulasi data kuantitatif dengan kriteria: Kalkulasi koefisien p-value lebih rendah dari 5 %

menjadi indikasi bahwa hipotesis studi memiliki tingkat proporsi kalkulasi ketepatan yang tinggi sehingga dapat diterima. Kalkulasi koefisien p-value lebih ringgi dari 5 % menjadi indikasi bahwa hipotesis studi memiliki tingkat proporsi kalkulasi ketepatan yang rendah sehingga hipotesis ditolak.

#### **3.6.4 Uji Mediasi dengan Sobel Test**

Sobel test bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dilakukan menggunakan prosedur yang uji Sobel (*Sobel Test*) Dimana dalam uji ini sebuah variabel dapat dikatan sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut berpengaruh terhadap hubungan variabel eksogen dan endogen.

#### **3.6.5 Koefisien Determinasi**

Determinan *value* diajjukan untuk mengidentifikasi seberapa kuat kapabilitas aspek eksogen untuk tiap model regresi riset dalam menjabarkan nilai aspek endogennya. Nilai determinan yang tinggi menandakan kapabilitas penjabaran aspek eksogen tinggi. Hasil berlaku sebaliknya ketika nilai determinan semakin rendah sehingga tingkat keakurasian penjabaran menjadi rendah yang berpotensi menimbulkan kelemahan hasil riset.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Penelitian

Sampel yang dianalisis pada riset ini sebanyak 84 responden yang merupakan pegawai BBPJJN Jawa Tengah dengan masa kerja minimal 2 tahun. Periset kemudian melakukan analisa pada responden melalui angket yang dibagikan dimana angket tersebut berisi pertanyaan terkait aspek endogen dan eksogen yang diteliti pada riset ini.

#### 4.2 Gambaran Umum Responden

##### a. Gambaran Umum Responden Berpedoman Usia

Konklusi dan hasil analisa responden dipedomankan pada nilai usia dituliskan pada tabel sebagaimana demikian:

Tabel 4. 1

Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	<= 25 Tahun	25	29.8
2.	26 Tahun - 35 Tahun	19	22.6
3.	36 Tahun - 45 Tahun	19	22.6
4.	> 45 tahun	21	25.0
	Jumlah	84	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berpedoman tabel 4.1 teridentifikasi bahwa prosentasi karyawan dengan usia 25 tahun paling dominan sementara karyawan dengan rentan usia 26-45 tahun paling sedikit. Ini mengindikasikan mayoritas karyawan instansi masih sangat

produktif dalam bekerja.

#### b. Gambaran Umum Responden Berpedoman Jenis Kelamin

Konklusi dan hasil analisa responden dipedomankan pada jenis kelamin dituliskan pada tabel sebagaimana demikian:

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	laki-laki	51	60.7
2	perempuan	33	39.3
Jumlah		<b>84</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berpedoman tabel 4.2 teridentifikasi bahwa kuantitas karyawan laki-laki berjumlah lebih dominan dari perempuan. Ini menandakan bahwa instansi cenderung memerlukan karyawan yang kuat dan mampu bekerja dalam tekanan guna menghasilkan kinerja yang termaksimalkan.

#### c. Gambaran Umum Responden Berpedoman Pendidikan

Konklusi dan hasil analisa responden dipedomankan pada nilai pendidikan dituliskan pada tabel sebagaimana demikian:

**Tabel 4. 3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
<b>1.</b>	SMA	22	26.2
<b>2.</b>	Diploma	33	39.3
<b>3.</b>	Sarjana	29	34.5
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berpedoman tabel 4.3 teridentifikasi bahwa jumlah dominasi karyawan lulusan diploma berada pada urutan pertama sementara karyawan dengan

pendidikan SMA adalah minoritas. Ini menandakan bahwa instansi lebih cenderung lebih mengutamakan lulusan diploma dan sarjana untuk dipekerjakan secara maksimal.

#### 4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisa statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui penjabaran dan penilaian sampel responden terkait variabel riset beserta parameter penyusunnya. Untuk pembatasan atau restriksi dalam membagi kelas kategori kelas, periset menggunakan kalkulasi interval sebagaimana berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Penjabaran

I = Interval

R = Skor maksimal - Skor minimal

K = Jumlah kategori

Berpedoman kalkulasi rumus maka didapatkan analisis nilai interval

senilai 0,8 dengan penjabaran:

Sangat rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,20 – 5,00

a. Deskriptif Pelatihan

**Tabel 4. 4**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan**

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Menunjang pekerjaan	3,77	tinggi
2	Pengetahuan & keterampilan	3,88	tinggi
3	Penyampaian materi	3,81	tinggi
4	Motivasi	3,81	tinggi
5	Penguasaan materi & kreativitas	3,98	tinggi
<b>Rata-rata</b>		3,85	tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.5. teridentifikasi bahwa penilaian karyawan terkait aspek eksogen pelatihan beserta parameter konstruksinya semua tergolong pada kriteria tinggi. Ini artinya para karyawan merasa pelatihan instansi yang diberikan mampu menunjang nilai produktivitas kerja, menaikkan nilai edukasi dan kapabilitas, pemateri pada sesi latihan terbukti interaktif dan komunikatif, pelatihan yang direalisasikan menaikkan nilai motivasi serta mampu berdampak terhadap peningkatan nilai penguasaan materi dan nilai kreativitas berpikir karyawan.

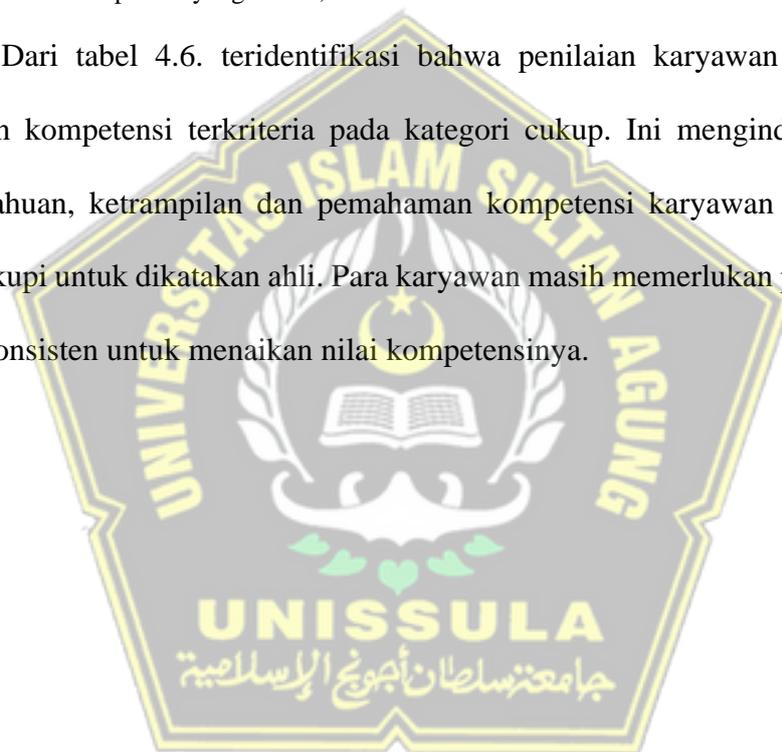
**b. Deskriptif Kompetensi**

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Keterangan</b>
1	Pengetahuan	2,99	cukup
2	Keterampilan	2,99	cukup
3	Pemahaman	3,02	cukup
<b>Rata-rata</b>		3,00	cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.6. teridentifikasi bahwa penilaian karyawan terkait aspek eksogen kompetensi terkriteria pada kategori cukup. Ini mengindikasikan nilai pengetahuan, ketrampilan dan pemahaman kompetensi karyawan masih kurang mencukupi untuk dikatakan ahli. Para karyawan masih memerlukan pelatihan yang lebih konsisten untuk menaikkan nilai kompetensinya.



**c. Deskriptif Motivasi berprestasi**

**Tabel 4. 6**

**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi berprestasi**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Keterangan</b>
1	Berorientasi pada tujuan	3,93	tinggi
2	Target kerja	3,73	Tinggi
3	Bertanggung jawab	3,44	Tinggi
4	Berani mengambil resiko	3,77	Tinggi
5	Kreatif dan Inovatif	3,36	Cukup
<b>Rata-rata</b>		<b>3,65</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel tersebut teridentifikasi bahwa nilai deskriptif motivasi berprestasi berada pada kriteria tinggi sehingga terkonklusi bahwa para karyawan memiliki minat dan niat yang kuat untuk berorientasi pada tujuan instansi, mengedepankan pencapaian target, berani dalam mengambil risiko serta bertindak kreatif dan inovatif secara berkelanjutan.

**d. Deskriptif Kinerja karyawan**

**Tabel 4. 7**

**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Keterangan</b>
1	Mempertahankan standar kerja	3,58	tinggi
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu	3,77	tinggi
3	Mengelola perubahan dalam pekerjaan	3,79	tinggi
4	Berkomunikasi secara efektif	3,6	tinggi
5	Memberikan bantuan kepada rekan kerja	3,55	tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>3,66</b>	<b>tinggi</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.8. teridentifikasi bahwa nilai kinerja karyawan dalam memberikan daya serta upaya maksimalnya kepada instansi tergolong tinggi dimana hal ini mengindikasikan para karyawan mampu mempertahankan nilai

standar kerja, cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mengelola pekerjaan dengan maksimal menjunjung efektifitas komunikasi dan bersikap saling membantu terhadap sesama.

## 4.2.2 Hasil Uji Instrumen

### 4.2.2.1 Uji Validitas

**Tabel 4. 8**  
**Uji Validitas Indikator Variabel**

Variabel	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	0,820	0,165	
	0,666	0,165	
Pelatihan	0,832	0,165	
	0,790	0,165	
	0,859	0,165	
Kompetensi	0,839	0,165	
	0,785	0,165	
	0,809	0,165	Valid
	0,518	0,165	
Motivasi berprestasi	0,810	0,165	
	0,590	0,165	
	0,785	0,165	
	0,735	0,165	
	0,685	0,165	
	0,726	0,165	
Kinerja karyawan	0,747	0,165	
	0,730	0,165	
	0,779	0,165	

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berpedoman pada Tabel 4.6 tersebut, didapatkan nilai r-hitung untuk setiap instrumen dari indikator variabel bernilai lebih besar dari koefisien r-tabel (0,165) sehingga dapat dikonklusikan bahwa keseluruhan instrumen variabel adalah valid.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Crobanch Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Pelatihan	0,914	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,904	0,6	Reliabel
Motivasi berprestasi	0,863	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,881	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berpedoman pada Tabel tersebut, didapatkan nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel studi lebih besar dari batas nilai *cronbach alpha* sebesar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen terbukti reliabel.

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.3.1. Uji Normalitas

Analisa normalisasi data dapat diujikan melalui pengujian normalitas yang dipurposifkan atas gambar grafik normal plot dengan asumsi dianggap normal ketika plot data normal searah dengan bidang diagonal grafik. Hasil terkonklusi berkebalikan ketika plot data berbeda arah dengan bidang diagonal grafik. Metode identifikasi uji normalitas data pada riset ini dipedomankan pada analisis normalitas Andrey Kolmogorov dengan kriteria (*conditions*): Kalkulasi signifikansi berkoefisien lebih dari 5 % menjadi indikasi bahwa nilai persebaran data kuantitatif tergolong normal. Kalkulasi signifikansi berkoefisien kurang dari 5 % menjadi indikasi bahwa nilai persebaran data kuantitatif tergolong tidak normal.

**Tabel 4. 10.****Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a</sup> <sup>b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97230887
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.062
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berpedoman hasil analisis pada tabel tersebut diperoleh nilai kalkulasi signifikansi 0,189 lebih dari 5 %. Hal ini menjadi indikasi bahwa nilai persebaran data kuantitatif pada riset ini tergolong normal.

**4.2.3.2. Uji Multikolinearitas****Tabel 4. 11****Uji Multikolonieritas**

No Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Pelatihan	0.371	2.694
2. Kompetensi	0.533	1.877
3. Motivasi berprestasi	0.374	2.671

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berpedoman hasil analisis pada Tabel 4.5 diperoleh nilai kalkulasi VIF kurang dari 10 satuan. Penjelasan ini menjadi indikasi bahwa tidak terdapat permasalahan korelasional antara aspek eksogen riset model regresi.

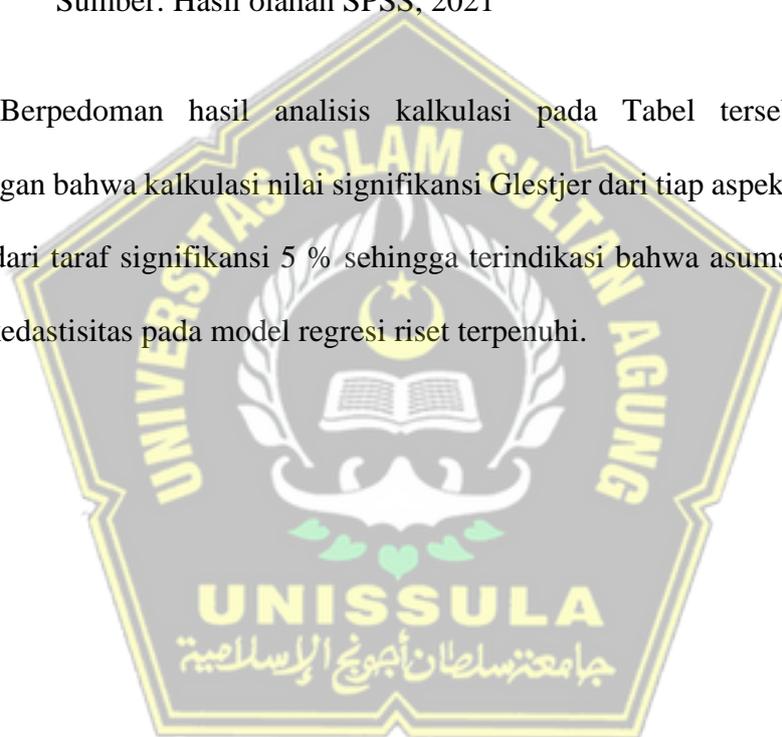
#### 4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 12.**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)**

No	Variabel Penelitian	Signifikansi
1.	Pelatihan	0.609
2.	Kompetensi	0.456
3.	Motivasi berprestasi	0.869

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berpedoman hasil analisis kalkulasi pada Tabel tersebut diperoleh keterangan bahwa kalkulasi nilai signifikansi Glestjer dari tiap aspek eksogen lebih tinggi dari taraf signifikansi 5 % sehingga terindikasi bahwa asumsi asumsi non-heterokedastisitas pada model regresi riset terpenuhi.



#### 4.2.4 Analisis Regresi

Analisa regresi (*regression analyst*) diimplementasikan guna mengidentifikasi seberapa besar nilai dampak serta sifat pengaruh yang diberikan aspek eksogen terhadap aspek endogen riset dipedomankan atas nilai koefisien terstandarisasi.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien	T hitung	Sig
Pelatihan -> Kompetensi	0.645	7.636	0.000
Pelatihan -> Motivasi berprestasi	0.768	10.845	0.000
Pelatihan->Kinerja karyawan	0.404	5.817	0.000
Kompetensi -> Kinerja karyawan	0.128	2.203	0.030
Motivasi berprestasi -> Kinerja karyawan	0.483	6.994	0.000

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berpedoman hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi:

- Nilai koefisien regresi Pelatihan atas Kompetensi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,645 dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi Pelatihan karyawan sehingga akan semakin menaikkan Kompetensi karyawan.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan atas Motivasi berprestasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0.768 dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi Pelatihan karyawan sehingga akan semakin menaikkan Motivasi berprestasi karyawan.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan atas Motivasi berprestasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0.404 dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi Pelatihan karyawan sehingga akan semakin menaikkan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.

- d. Nilai koefisien regresi Kompetensi atas Kinerja karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0.128 dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi Kompetensi karyawan sehingga akan semakin menaikkan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.
- e. Nilai koefisien regresi Motivasi berprestasi atas Kinerja karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0.483 dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi Motivasi berprestasi karyawan sehingga akan semakin menaikkan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Tengah.

#### 4.2.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 14.

##### Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Bebas	Adj. R Square
Pelatihan -> Kompetensi,	0,404
Pelatihan -> Motivasi berprestasi	0,584
Pelatihan, Kompetensi, Motivasi berprestasi -> Kinerja karyawan	0,852

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Nilai Pelatihan terhadap Kompetensi sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Adapun nilai nilai *Adjusted R Square*, dimana nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi berprestasi sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 85,2% .

#### 4.2.6 Hasil Pengujian Hipotesis

##### a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Konklusi pengetesan dengan Pelatihan atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Konklusi ini memperlihatkan teridentifikasi pengaruh positif dan signifikan dengan religisuitas atas Kompetensi. Dengan konklusi pengetesan dapat dikonklusikan bahwa hipotesis yang mengkonklusikan Pelatihan berpengaruh atas Kompetensi **diterima**.

##### b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi berprestasi

Konklusi pengetesan dengan Pelatihan atas Motivasi berprestasi didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Konklusi ini memperlihatkan teridentifikasi pengaruh positif dan signifikan dengan Pelatihan atas Motivasi berprestasi. Dengan konklusi pengetesan dapat dikonklusikan bahwa hipotesis yang mengkonklusikan Pelatihan berpengaruh atas Motivasi berprestasi **diterima**.

##### c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Konklusi pengetesan dengan Pelatihan atas Kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Konklusi ini memperlihatkan teridentifikasi pengaruh positif dan signifikan dengan Pelatihan atas Kinerja karyawan. Dengan konklusi pengetesan dapat dikonklusikan bahwa hipotesis yang mengkonklusikan Pelatihan berpengaruh atas Kinerja karyawan diterima.

##### d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Konklusi pengetesan dengan Kompetensi atas Kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$ . Konklusi ini memperlihatkan

teridentifikasi pengaruh positif dan signifikan dengan Kompetensi atas Kinerja karyawan. Dengan konklusi pengtesan dapat dikonklusikan bahwa hipotesis teridentifikasi yang mengkonklusikan Kompetensi berpengaruh atas Kinerja karyawan **diterima**.

**e. Pengaruh Motivasi berprestasi Terhadap Kinerja karyawan**

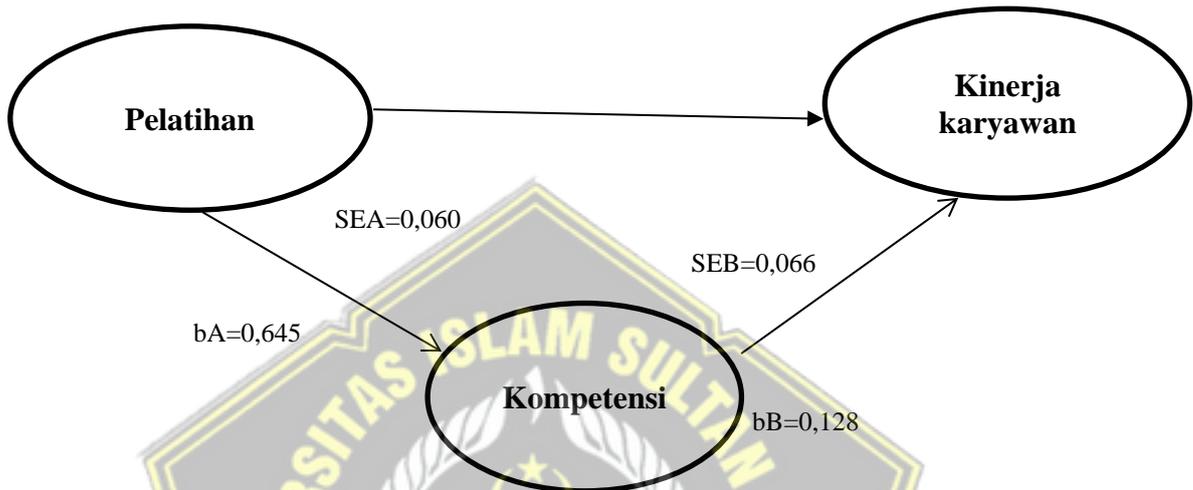
Konklusi pengtesan dengan Motivasi berprestasi atas Kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Konklusi ini memperlihatkan teridentifikasi pengaruh positif dan signifikan dengan Motivasi berprestasi atas Kinerja karyawan. Dengan konklusi pengtesan dapat dikonklusikan bahwa hipotesis yang mengkonklusikan Motivasi berprestasi berpengaruh atas Kinerja karyawan **diterima**.



#### 4.2.7 Hasil Uji Sobel Test

Konklusi atas analisa uji sobel dijabarkan secara detil pada keterangan sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi



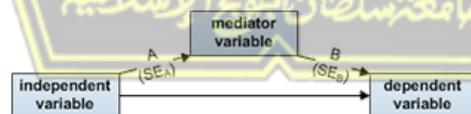
Penjabaran:

$b_A$  = Koefisien regresi Pelatihan terhadap Kompetensi

$b_B$  = Koefisien regresi Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

$SE_A$  = Standar error Pelatihan terhadap Kompetensi

$SE_B$  = Standar error Kompetensi terhadap Kinerja karyawan



A:

B:

$SE_A$ :

$SE_B$ :

**Calculate!**

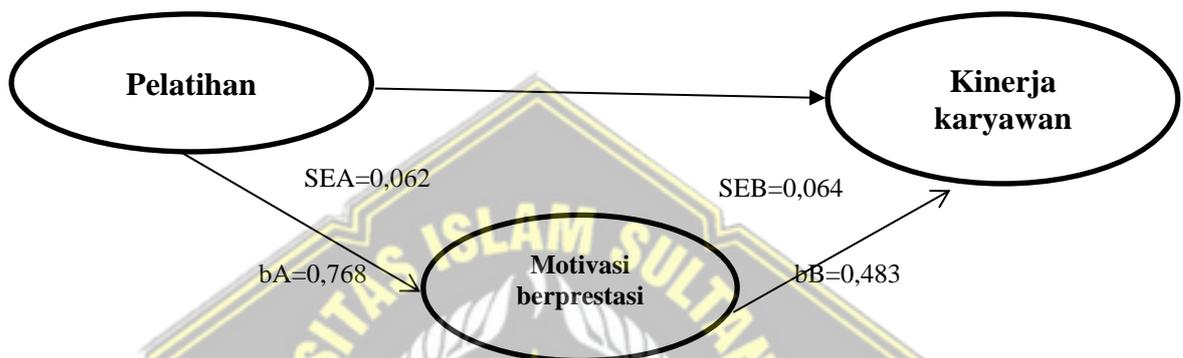
Sobel test statistic: 1.90858301

One-tailed probability: 0.02815795

Two-tailed probability: 0.05631591

Berpedoman pengujian kesimpulan tes Sobel seperti yang digambarkan pada gambar, nilai pengukuran tes adalah 1,908 dengan kemungkinan  $0,056 > 0,05$ . Dengan adanya hal tersebut, dapat diartikan bahwa kompetensi tidak dapat menjadi variabel antara persiapan dan kinerja pekerja.

#### b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi berprestasi



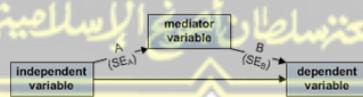
Penjabaran:

$b_A$  = Koefisien regresi Pelatihan terhadap Motivasi berprestasi

$b_B$  = Koefisien regresi Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

$SE_A$  = Standar error Pelatihan terhadap Motivasi berprestasi

$SE_B$  = Standar error Pelatihan terhadap Kinerja karyawan



A: 0.768

B: 0.483

SE<sub>A</sub>: 0.062

SE<sub>B</sub>: 0.064

Calculate!

Sobel test statistic: 6.44493402

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

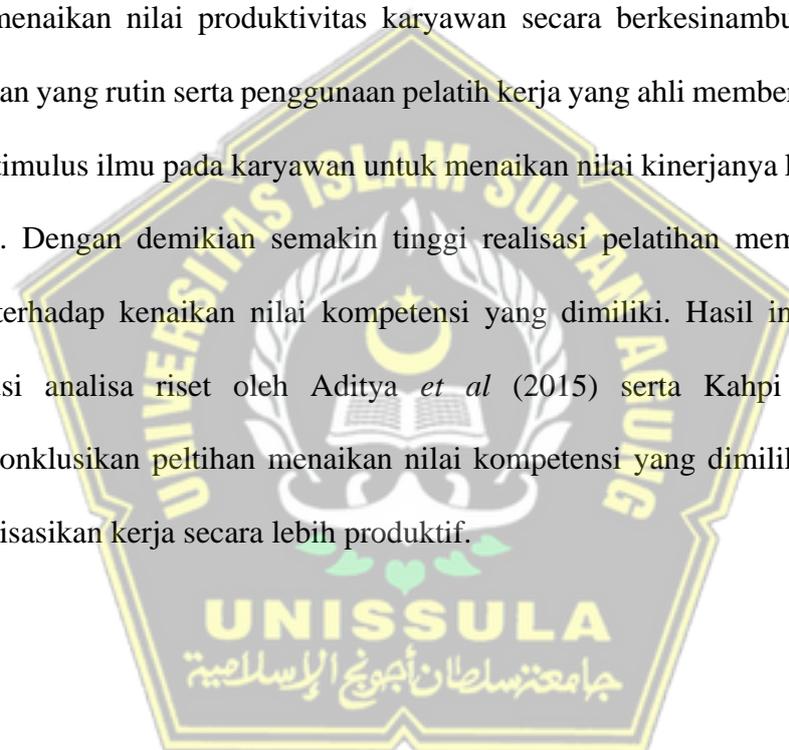
Berpedoman hasil tes Sobel seperti yang digambarkan pada gambar diperoleh nilai Pengukuran Tes sebesar 6,445 dengan kemungkinan  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini terjadi, dapat diuraikan bahwa inspirasi prestasi dapat menjadi variabel mediasi antara persiapan dan kinerja yang representatif



### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi berprestasi

Pelatihan terklasifikasi sebagai beragam tindakan dan upaya yang dilakukan pihak emiten usaha terhadap SDMnya guna menaikkan nilai kapabilitas dan ketrampilan kerja yang lebih tinggi. Pelatihan yang direalisasikan dengan terus menerus konsisten dan berkelanjutan akan mendorong peningkatan nilai berpikir serta menaikkan nilai produktivitas karyawan secara berkesinambungan. Adanya pelatihan yang rutin serta penggunaan pelatih kerja yang ahli memberikan dorongan serta stimulus ilmu pada karyawan untuk menaikkan nilai kinerjanya kepada instansi emiten. Dengan demikian semakin tinggi realisasi pelatihan memberikan peran besar terhadap kenaikan nilai kompetensi yang dimiliki. Hasil ini sejalan pada konklusi analisa riset oleh Aditya *et al* (2015) serta Kahpi *et al* (2017) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai kompetensi yang dimiliki SDM dalam merealisasikan kerja secara lebih produktif.



### **4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi**

Motivasi berprestasi oleh Sutrisno (2016) dikonklusikan sebagai dorongan pribadi SDM untuk merealisasikan segala daya dan upaya guna mendapatkan pengakuan, nilai aktualisasi diri serta nilai prestasi dari pihak instansi. Dengan direalisasikannya kegiatan pelatihan secara ketat dan berkesinambungan maka nilai keahlian karyawan menjadi semakin tinggi sehingga menaikkan dorongan diri untuk menciptakan motivasi berprestasi secara lebih baik. Hasil ini sejalan pada konklusi analisa riset oleh Dahlan (201) serta Nursyahputri dan Saragih (2019) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai motivasi berprestasi yang dimiliki SDM dalam merealisasikan kerja secara lebih produktif.

### **4.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan**

Adanya pelatihan yang rutin serta penggunaan pelatih kerja yang ahli memberikan dorongan serta stimulus ilmu pada karyawan untuk menaikkan nilai kinerjanya kepada instansi emiten. Pelatihan yang dilakukan dengan terus menerus dan dititikberatkan pada peningkatan nilai produktivitas akan mendorong semakin tingginya nilai pencapaian performa kerja yang dihasilkan sehingga terkonklusi kinerja SDM mengalami kenaikan dengan lebih menyeluruh. Hasil ini sejalan pada konklusi analisa riset oleh Fauzan (2015) serta Jumawan dan Mora (2018) mengkonklusikan pelatihan menaikkan nilai realisasi kerja SDM secara lebih produktif.

#### **4.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan**

Kompetensi ditelaah sebagai nilai keahlian dan kapabilitas ilmu yang dimiliki karyawan dimana kapabilitas ini dapat memberikan keahlian kerja dengan lebih tinggi pada karyawan. Kompetensi yang tinggi memudahkan jajaran SDM untuk menerima transfer ilmu dari pihak atasan maupun dalam kegiatan pelatihan formal dan tidak formal. Dengan adanya nilai kompetensi yang tinggi maka karyawan akan menaikkan nilai kerjanya karena dirinya memahami dengan lebih baik terkait tata cara dan strategi yang dapat dilakukan untuk menghasilkan nilai efisiensi dan optimalisasi kerja dengan lebih baik dimana hal ini kemudian berdampak atas kenaikan dan maksimalisasi nilai kinerja SDM pada entitas dimana SDM mencurahkan waktu dan tenaganya. Hasil ini sejalan pada konklusi analisa riset oleh Aditya *et al* (2015) serta Fauzi (2019) mengkonklusikan bahwa kompetensi memberikan dampak kuat terhadap kenaikan nilai kinerja SDM atas emiteen instansi.

#### **4.3.5 Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi berprestasi yang kuat akan mendorong SDM untuk bertindak dengan bijak terarah dan berorientasi hasil guna memperoleh prestasi sebagaimana yang diharapkan. Adanya motivasi berprestasi yang kuat memberikan dorongan bagi SDM untuk melakukan berbagai kegiatan produktif dan terarah guna menghasilkan nilai kinerja yang sesuai dengan kriteria prestasi yang diinginkan sehingga nilai kinerja menjadi semakin tinggi. Hasil ini sejalan pada konklusi analisa riset oleh Yamanie & Syaharuddin (2016) serta Astuti dan Prayogi (2019)

mengkonklusikan motivasi berprestasi menaikkan nilai kinerja SDM dengan lebih pasti dan konsisten.

#### **4.3.6 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

##### **a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi**

Pelatihan dapat berpengaruh langsung kepada peningkatan Kinerja karyawan namun dari perhitungan sobel test menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kuat dibanding pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan akan mampu meningkatkan Kinerja karyawan secara tidak langsung yaitu melalui Kompetensi sehingga peningkatan Pelatihan dalam perusahaan harus mampu meningkatkan Kompetensi lebih dahulu baru selanjutnya Kompetensi akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Peningkatan Pelatihan melalui komitmen untuk belajar, berbagi visi, pemikiran terbuka, berbagi pengetahuan intra-organisasi harus bisa meningkatkan Kompetensi melalui kemampuan menangkap kompleksitas, kemudahan komunikasi, kodifikasi mampu mengamati informasi yang ditransfer mudah berkompetensi sehingga terjadi peningkatan Kinerja karyawan dalam hal kemampuan produsen dalam inovasi pengetahuan, berinovasi proses, kemampuan mencari cara-cara baru dan kemampuan bersaing.

##### **b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi berprestasi**

Pelatihan dapat berpengaruh langsung kepada peningkatan Kinerja karyawan, namun dari perhitungan sobel test menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kuat dibanding pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan

bahwa Pelatihan akan mampu meningkatkan Kinerja karyawan secara tidak langsung, yaitu melalui Motivasi berprestasi, sehingga peningkatan Pelatihan dalam perusahaan harus mampu meningkatkan Motivasi berprestasi lebih dahulu, baru selanjutnya Motivasi berprestasi akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Peningkatan Pelatihan melalui komitmen untuk belajar, berbagi visi, pemikiran terbuka, berbagi pengetahuan intra-organisasi harus bisa meningkatkan Motivasi berprestasi melalui ekspektasi, pelatihan, risiko, kedisiplinan sehingga terjadi peningkatan Kinerja karyawan dalam hal kemampuan produsen dalam inovasi pengetahuan, berinovasi proses, kemampuan mencari cara-cara baru dan kemampuan bersaing.



## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

- a. Pelatihan terbukti berpengaruh positif pada peningkatan Motivasi berprestasi karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin baik Pelatihan maka akan membentuk Motivasi berprestasi yang positif pada pengembangan Pekerjaannya.
- b. bahwa semakin baik Pelatihan maka akan membentuk Kompetensi yang positif pada pengembangan Pekerjaannya.
- c. Pelatihan terbukti berpengaruh positif pada peningkatan Kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi Pelatihan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan dalam menjalankan Pekerjaannya.
- d. Kompetensi terbukti berpengaruh positif pada peningkatan Kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.
- e. Motivasi berprestasi terbukti berpengaruh positif pada peningkatan Kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi berprestasi karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.
- f. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan tanpa harus melalui kompetensi sehingga semakin baik Pelatihan sudah mampu meningkatkan kinerja tanpa harus melalui kompetensi
- g. Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan sehingga semakin baik kemampuan Pelatihan harus dapat meningkatkan motivasi berprestasi sehingga peningkatan pelatihan kerja akan dapat meningkatkan

Kinerja karyawan. yang diimbangi dengan Motivasi berprestasi yang baik pula maka akan berdampak pada Kinerja karyawan dalam menjalankan Pekerjaannya.

## 5.2 Saran

1. Pada variable Pelatihan indikator “Menunjang pekerjaan” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilakukan adalah memaksimalkan materi pelatihan agar pelatihan kerja tersebut mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.
2. Pada variabel Motivasi berprestasi indikator “kedisiplinan” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilakukan adalah mendorong organisasi untuk mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan kedisiplinan terkait dengan aturan sehingga perlu penegakan aturan yang ada.
3. Pada variabel Kompetensi indikator “keterampilan” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar keterampilan yang dimiliki maksimal dalam meningkatkan kinerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Lingkup analisis penelitian ini masih sebatas pada satu instansi saja dan belum memakai konsep analisa regresi moderasi.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menggunakan aspek ukuran kinerja yang dinilai oleh atasan sebagai pengukur kinerja masing-masing karyawan secara lebih obyektif. Selain itu, semua tindakan yang diperlukan telah diambil untuk mengurangi efek dari keterbatasan ini dalam penelitian ini.

Berkaitan dengan keterbatasan lain, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak referensi dan, literatur menunjukkan banyak faktor yang secara teoritis dan empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi berprestasi yang diuji dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, perlu melibatkan lebih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya komitmen maupun kompensasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 27(2), 1–6.
- Anggreni, S. D., Machasin, & Amsal, C. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Permodalan Siak. *Jom Fekon*, 2(1), 1–15.
- Anisah, S. (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan Ummat Kudus”.
- Arikuntoro. (2010). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Pt Rineka Cipta”. 234.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 1(1), 490–502.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 6(3), 1838–1847.
- Dahlan, L. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru Pns Sltp N 2 Rambah Hilir. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–9. Retrieved From [Http://E-Journal.Upp.Ac.Id/Index.Php/Fekon/Article/View/697](http://E-Journal.Upp.Ac.Id/Index.Php/Fekon/Article/View/697)
- Fauzan, R. (2015). Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(2), 314–325.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat The Effect Of Competence On Performance Employees In Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon : Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 88–103.
- Ghozali. (2013). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(3), 343–352.

<https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3i3.153>

- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 1(1), 1–10.
- Kakui, I. M., Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2018). Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board. *Strategic Journals*, 3(3), 1–18.
- Nkechi, P. A. J., & Dialoke, I. (2017). Effects Of Career Growth On Employees Performance : A Study Of Non-Academic Staff Of Michael Okpara University Of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *Singaporean Journal Of Business Economics And Management Studies*, 5(7), 8–18. <https://doi.org/10.12816/0037246>
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.08>
- Nurhidayah, P. I., Fattah, A., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Industri Logam Dan Perekayasaan Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 408–423.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/Jeco.V3i2.6059>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace Spirituality In Indian Organisations: Construction Of Reliable And Valid Measurement Scale. *Business: Theory And Practice*, 18(September 2019), 43–53. <https://doi.org/10.3846/Btp.2017.005>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4(No. 2), Hal. 36-54. <https://doi.org/10.22225/Jj.4.2.211.35-54>
- Putri, R. B. P., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan

- Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–13.
- Richardo, J. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prudential Cabang Mrt Stars. *Agora*, 3(2).
- Sarwono. (2013). “Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan Spss. Yogyakarta. Andi Offset”. *Penelitian*, 34–45.
- Sugiyono. (2013). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010”.
- Sulistyo, H., & Ayuni, S. (2018). How Does Knowledge Absorption Foster Performance? The Mediating Effect Of Kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 114–125. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i1.14657>
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam Edisi Pertama*, Jakarta : Prenada Media Group. 1(2), 2005–2007.
- Syahril, S. (2017). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Pada Pt. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 19(1), 113–126.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65. Retrieved From <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/1186>
- Zainuri, A. (2011). *Pengaruh Etika Kerja Dan “Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kjks/Ujks Koperasi Kab.Pati)”*.

## LAMPIRAN

1.	PELATIHAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pelatihan-pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan					
2.	Karyawan perlu mengikuti diklat/seminar untuk menunjang pengetahuan dan Keterampilan					
3.	Materi dalam pelatihan perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal					
4.	Pelatihan kerja dilakukan sebagai salah satu media untuk memotivasi karyawan					
5.	Pelatihan dilakukan agar karyawan menjadi kreatif dan menguasai materi.					

<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya dapat menyeduai diri dengan perubahan dalam pekerjaan saat situasi menuntut					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.					

5	Saya bersedia memberikan rekan kerja					
---	--------------------------------------	--	--	--	--	--

<b>KOMPETENSI</b>						
<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan pengetahuan yang saya dimiliki					
2	Dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan keterampilan yang saya dimiliki.					
3	Dalam bekerja kemampuan dalam berfikir saya sudah sesuai dengan yang dimiliki.					

<b>KOMPETENSI</b>						
<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya dalam bekerja berorientasi pada tujuan					
2	dalam bekerja target kerja saya sudah optimal					
3	Dalam bekerja saya akan bertanggung jawab atas segala tugas yang telah diberikan					
4	Dalam bekerja saya berani mengambil resiko atas apa yang telah dilakukan					

5	dalam bekerja saya akan lebih kreatif dan inovatif					
---	--	--	--	--	--	--

## Karakteristik Responden

### Statistics

		penddikan	Usia	jenis_kelamin	lama_kerja
N	Valid	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

		penddikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA	22	26.2	26.2	26.2
	Diploma	33	39.3	39.3	65.5
	Sarjana	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### Usia

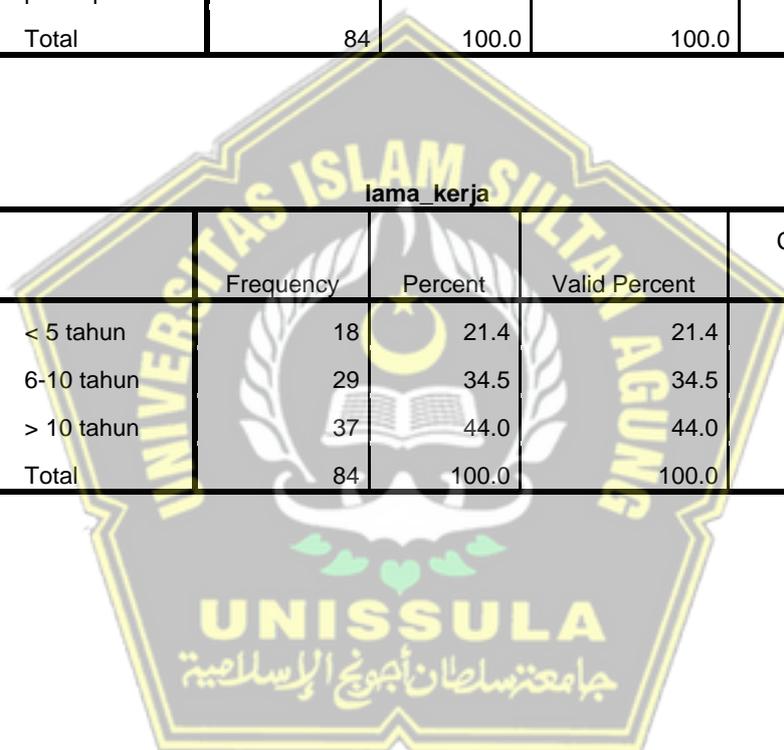
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 25 Tahun	25	29.8	29.8	29.8
	26 Tahun - 35 Tahun	19	22.6	22.6	52.4
	36 Tahun - 45 Tahun	19	22.6	22.6	75.0
	> 45 tahun	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## jenis\_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	51	60.7	60.7	60.7
	perempuan	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	18	21.4	21.4	21.4
	6-10 tahun	29	34.5	34.5	56.0
	> 10 tahun	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	



## Deskripsi

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	84	3	5	3.77	.567
X1.2	84	3	5	3.88	.629
X1.3	84	2	5	3.81	.784
X1.4	84	2	5	3.81	.885
X1.5	84	2	5	3.98	.776
Valid N (listwise)	84				

### Descriptives

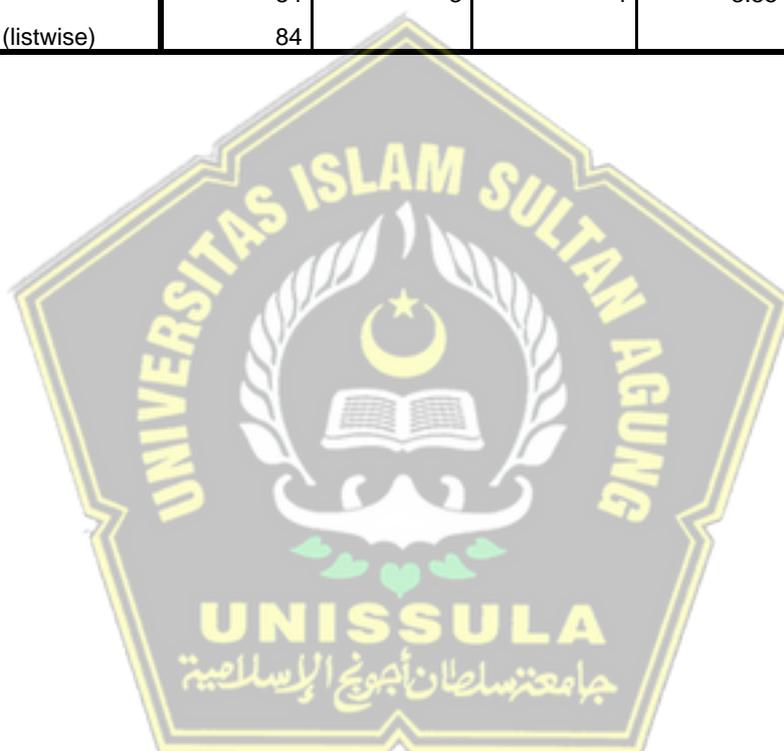
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	84	2	5	2.99	.843
Y.1.2	84	2	5	2.99	.843
Y.1.3	84	2	4	3.02	.791
Valid N (listwise)	84				

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	84	2	5	3.93	.725
Y2.2	84	2	5	3.73	.766
Y2.3	84	2	5	3.44	.608
Y2.4	84	2	5	3.77	.665
Y2.5	84	2	5	3.36	.688
Valid N (listwise)	84				

## Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	84	2	5	3.58	.680
Z1.2	84	2	5	3.77	.782
Z1.3	84	2	5	3.79	.622
Z1.4	84	3	4	3.60	.494
Z1.5	84	3	4	3.55	.501
Valid N (listwise)	84				



## Validitas Reliabilitas

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	84.0
	Excluded <sup>a</sup>	16	16.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.476	7.264	.820	.894
X1.2	15.369	7.416	.666	.916
X1.3	15.440	6.225	.832	.883
X1.4	15.440	5.912	.790	.897
X1.5	15.274	6.177	.859	.877

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	84.0
	Excluded <sup>a</sup>	16	16.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	6.012	2.301	.839	.838
Y.1.2	6.012	2.397	.785	.885
Y.1.3	5.976	2.505	.809	.865

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	84.0
	Excluded <sup>a</sup>	16	16.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	14.298	5.465	.518	.877
Y2.2	14.500	4.518	.810	.799
Y2.3	14.786	5.664	.590	.856
Y2.4	14.452	4.974	.785	.809
Y2.5	14.869	5.007	.735	.821

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	84.0
	Excluded <sup>a</sup>	16	16.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	14.702	4.236	.685	.863
Z1.2	14.512	3.795	.726	.861
Z1.3	14.500	4.301	.747	.847
Z1.4	14.690	4.795	.730	.857
Z1.5	14.738	4.678	.779	.847

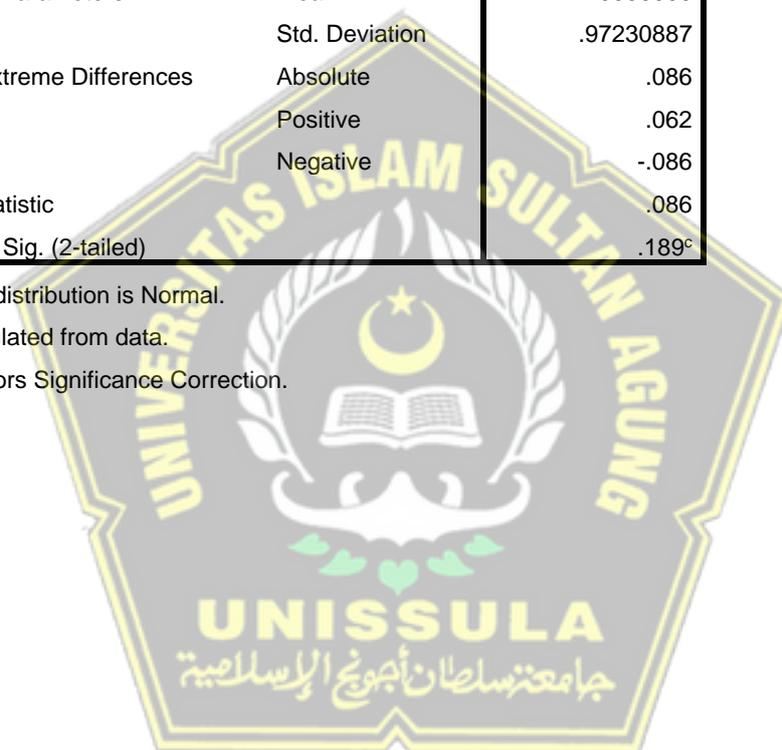
## Asumsi Klasik

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97230887
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.062
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: park

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 <sup>a</sup>	.027	-.009	2.30506

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.944	3	3.981	.749	.526 <sup>b</sup>
	Residual	425.064	80	5.313		
	Total	437.008	83			

a. Dependent Variable: park

b. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

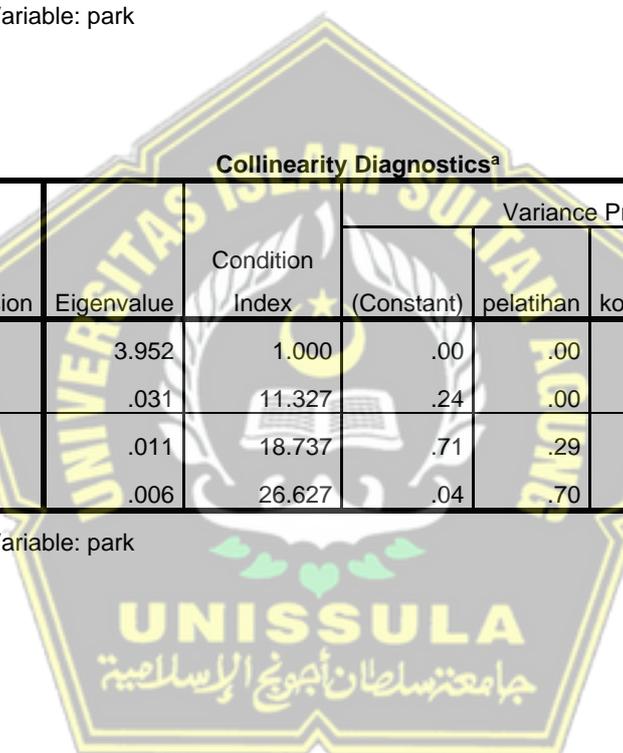
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.201	1.738		.115	.908		
pelatihan	-.067	.131	-.093	-.514	.609	.371	2.694
kompetensi	-.114	.153	-.113	-.749	.456	.533	1.877
motivasi berprestasi	.025	.149	.030	.166	.869	.374	2.671

a. Dependent Variable: park

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	pelatihan	kompetensi	motivasi berprestasi
1	1	3.952	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.031	11.327	.24	.00	.64	.00
	3	.011	18.737	.71	.29	.36	.11
	4	.006	26.627	.04	.70	.00	.88

a. Dependent Variable: park



## Regresi

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.852	.9904

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.676	3	156.892	159.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.467	80	.981		
	Total	549.143	83			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi, kompetensi, pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.557	.747		3.424	.001		
	pelatihan	.327	.056	.404	5.817	.000	.371	2.694
	kompetensi	.145	.066	.128	2.203	.030	.533	1.877
	motivasi berprestasi	.447	.064	.483	6.994	.000	.374	2.671

a. Dependent Variable: kinerja

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kompetensi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.408	1.7466

a. Predictors: (Constant), pelatihan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.853	1	177.853	58.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250.147	82	3.051		
	Total	428.000	83			

a. Dependent Variable: kompetensi

b. Predictors: (Constant), pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.130	1.177		.111	.912		
	pelatihan	.461	.060	.645	7.636	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kompetensi

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: motivasi berprestasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.584	1.7943

a. Predictors: (Constant), pelatihan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.694	1	378.694	117.621	.000 <sup>b</sup>
	Residual	264.009	82	3.220		
	Total	642.702	83			

a. Dependent Variable: motivasi berprestasi

b. Predictors: (Constant), pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.284	1.209		4.369	.000		
	pelatihan	.672	.062	.768	10.845	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasi berprestasi