

**PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO**

*THE EFFECT OF TRAINING, WORK OBJECTIVES, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO*

Oleh:

Gabriel Wilvido Montol¹

Olivia S. Nelwan²

Mac D. Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹lidomontol@gmail.com

²olivia.nelwan@gmail.com

³macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan populasi karyawan yang ada untuk sebagai sampel penelitian, populasi karyawan sebanyak 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang di dapat dengan uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : *Pelatihan, kepuasan kerja, kompetensi, prestasi kerja*

Abstract: *Work performance is the performance achieved by an employee in carrying out the tasks and work given to him. The aim of this research is to look at the influence of Training, Job Satisfaction, and Competence on Employee Work Performance at PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. The sampling method using saturated sampling technology is using the existing employee population to as a sample of research, the employee population as many as 43 employees. The method of data analysis is a multiple linear regression analysis. The results of the study that can be with partial and simultaneous tests show that partially training has a positive and significant effect on Job Performance, Job Satisfaction has a positive and insignificant effect on Job Performance, and Competence has a positive and insignificant effect on Job Performance. The results of simultaneous tests show that training, job satisfaction, and competence have a positive and insignificant impact on job performance.*

Keywords: *Training, job satisfaction, competence, job performance*

Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi harus ada saling kerjasama dan saling menghargai antara sesama yang berada dalam suatu organisasi atau SDM yang berada di organisasi tersebut. Dengan adanya kerjasama yang baik antara sesama SDM dalam perusahaan selain tujuan perusahaan akan tercapai perusahaan tersebut juga akan berkembang. SDM atau karyawan berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan juga mempengaruhi output atau produk yang akan dihasilkan dari perusahaan tersebut.

PT Hasjrat Abadi Tendean Manado merupakan salah satu cabang dari PT Hasjrat Abadi yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perdagangan umum. Perusahaan ini juga adalah dealer utama Toyota di beberapa provinsi di Indonesia dalam hal ini PT Hasjrat Abadi adalah perusahaan yang menjual mobil khususnya merek Toyota. permasalahan yang sering terjadi adalah permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan yang tidak sesuai yang diinginkan perusahaan, didapati ada beberapa karyawan pencapaian prestasi kerja mereka sedikit terhambat dikarenakan permasalahan yang sering terjadi seperti penanganan yang lambat dari karyawan dan terjadi kesalahpahaman antar karyawan dan konsumen, bagi perusahaan permasalahan ini bisa berakibat turunnya nilai penjualan dan untuk karyawan akan menghambat perkembangan karir.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan memberikan *reward* atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi atau mencapai sesuatu yang ditargetkan diharapkan mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut (Nursyahputri dan Saragih 2019) prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sebagai hasil kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta dalam kurun waktu tertentu.

pelatihan bisa membantu karyawan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan pengetahuan mereka dari sebelumnya di bidang yang mereka tempati. (D.Lagale 2017) "Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya".

Selain memberikan pelatihan kepada para karyawan kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. (Wa Musi Lanudi 2020) "Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya". Kenyamanan dalam lingkungan kerja ditempatkan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri dan dihargai oleh orang yang ada di sekitar lingkungan pekerjaan mereka, maka karyawan akan merasa puas dan kinerja dari karyawan akan lebih meningkat dan berprestasi.

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dengan begitu kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang tertentu dan bisa membawa perusahaan mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan, kepuasan, dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja seorang karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Prestasi kerja juga merupakan hasil kerja yang di dapat karyawan dikarenakan penyelesaian tanggungjawab yang telah diberikan (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno 2016:150). Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Januardin, S.P., M.M., Hery, Elvira 2020).

Pelatihan

Rachmawati (2018) mendefinisikan Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Karen, Tewal, dan Walangitan 2021).

Kepuasan Kerja

Nurhayati (2016) Mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Menurut Shidiq (2021) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya.

Kompetensi

Kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Tagala 2018). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Ceswirdani, Sjafitri, dan Candra 2017).

Penelitian Terdahulu

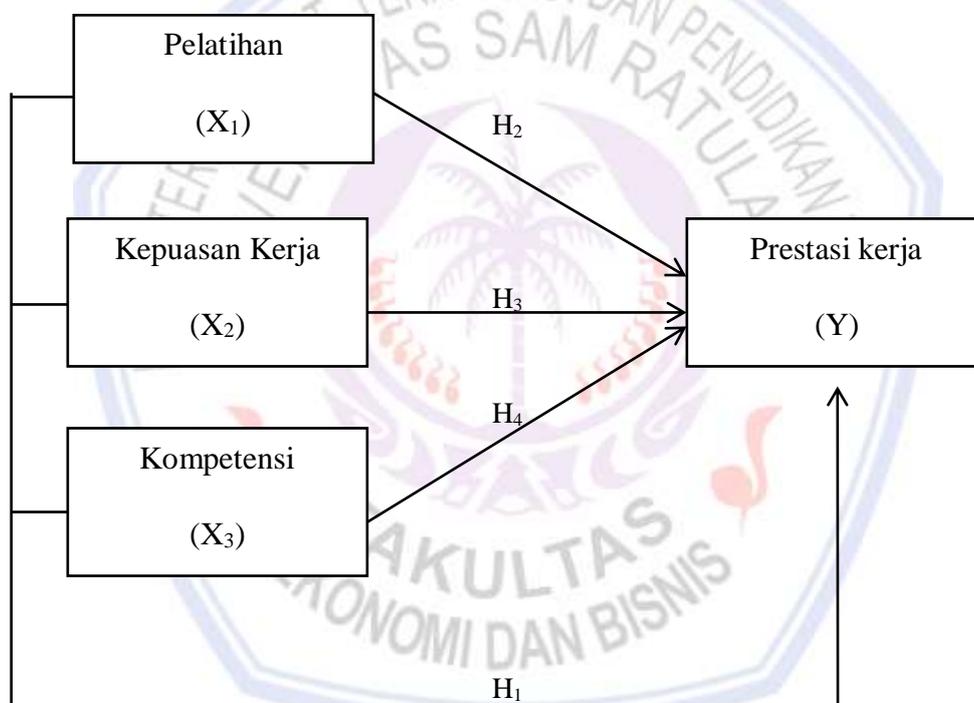
Wa Musi Lanudi, (2020) melakukan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, semangat kerja terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Isolasi dalam penelitian ini relatif kecil atau di bawah 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Ali Halawi & Nada Haydar, (2018) melakukan studi yang bertujuan untuk memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dari dua perusahaan Lebanon - Perusahaan Bonjus dan Perusahaan Khatib & Alami. Penelitian ini mengumpulkan data primer dari sampel sebanyak 303 responden. Peneliti mengunjungi sampel responden dari workstation mereka untuk mengelola kuesioner. Temuan, bagaimanapun, menunjukkan bahwa kedua perusahaan dari Lebanon merancang program pelatihan yang berbeda. Kedua perusahaan merancang program pelatihan yang berfokus pada keterampilan jangka pendek dan program pengembangan untuk kemampuan jangka panjang. Beberapa program tersebut antara lain menyelenggarakan program di luar tempat kerja, mengikuti workshop, mengikuti kegiatan departemen, dan menonton lainnya. Akibatnya, program pelatihan menguntungkan karyawan serta kedua perusahaan. Karyawan menyebutkan bahwa mereka mampu

mengembangkan kepuasan batin, menerima umpan balik evaluasi positif, memahami bagaimana mencapai hasil yang berkualitas, dan mengembangkan karir di luar pekerjaan kelas. Namun demikian, manajemen mencatat bahwa mereka mengalami tantangan dalam melaksanakan program pelatihan karena takut menghabiskan lebih banyak sumber daya, komunikasi, birokrasi, kurang dukungan dari manajer tingkat atas, dan kegagalan untuk memiliki struktur. Implikasi dari temuan untuk praktek disorot.

M. Rizky Pippo Pratama, (2020) melakukan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sebanyak 33 karyawan pada PT Tanjung Enim Lestari Unit Chemical Plant. Sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS V.19 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja secara parsial. Uji F menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan sdm terhadap prestasi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square 0,578. Hal ini menjelaskan bahwa 57,8% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sdm, sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

Sumber: Kajian Teori (2021)

Hipotesis Penelitian

- H1 : Pelatihan, kepuasan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama atau parsial terhadap prestasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan.
- H2 : Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado
- H3 : Kepuasan memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado
- H4 : Kompetensi memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif menurut Sugiono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT Hasrat Abadi Tendea Manado yang berjumlah 34 karyawan. Dengan menggunakan teknik *sampling* yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berada di PT Hasrat Abadi Tendea Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh para responden

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara) data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. dan sumber data diperoleh dari data sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti dari bahan-bahan bacaan, literatur, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut, termasuk data-data yang diperoleh dari perusahaan tersebut seperti sejarah, struktur, dan kegiatan perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data atau informasi dari literatur sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang ada.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada para responden dengan maksud mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2010: 199) “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab”

Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian saat ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Regresi linear jenis berganda merupakan model regresi linear yang dapat digunakan ketika variabel bebas yang digunakan berjumlah lebih dari satu atau disebut *predictor*. Sedangkan dalam bahasa inggris, istilah dari regresi linear jenis berganda ini disebut dengan *multiple linear regression*.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghazali (2011), uji asumsi klasik terhadap model regresi linier yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi baik atau tidak. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk

memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten.

Uji Normalitas

Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik normal P-P Plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406), untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas digunakan *rank-spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari *residual* hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *residual* signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterokedastisitas (varian dari *residual* tidak homogeny).

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 Pelatihan, X_2 Kepuasan kerja, X_3 Kompetensi) dengan variabel dependen (Y Prestasi Kerja). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status
Pelatihan	X _{1,1}	0,618	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,605	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,566	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,566	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,566	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X _{2,1}	0,707	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,819	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,605	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,605	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,370	0,031	Valid
Kompetensi	X _{3,1}	0,699	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,706	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,871	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,431	0,011	Valid
	X _{3,5}	0,366	0,033	Valid
	X _{3,6}	0,629	0,000	Valid

Prestasi Kerja	Y ₁	0,676	0,000	Valid
	Y ₂	0,572	0,000	Valid
	Y ₃	0,388	0,023	Valid
	Y ₄	0,354	0,040	Valid
	Y ₅	0,485	0,004	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa item yang diperoleh pada variabel dinyatakan valid, instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atas skala yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Item yang digunakan pada variabel pelatihan dinyatakan valid, item yang digunakan pada variabel kepuasan dinyatakan valid, item yang digunakan pada variabel kompetensi dinyatakan valid, item yang digunakan pada variabel prestasi kerja dinyatakan valid, dikarenakan setiap pernyataan mempunyai capaian koefisien Pearson Correlate lebih besar dari 0,3388, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel pelatihan ini adalah Valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Pelatihan (X ₁)	0,730	Reliabel
Kepuasan Kera (X ₂)	0,621	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,639	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,629	Reliabel

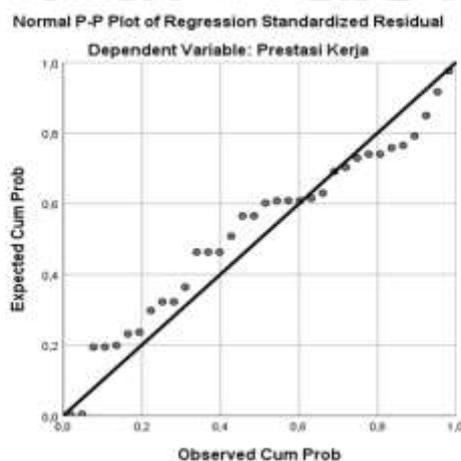
Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa capital koefisien Cronhbach Alpha di setiap variabel lebih besar dari 0,6 itu berarti bahwa semua item yang digunakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas



Gambar 2. Normal p-plot

Sumber : Data Olahan SPSS (2019)

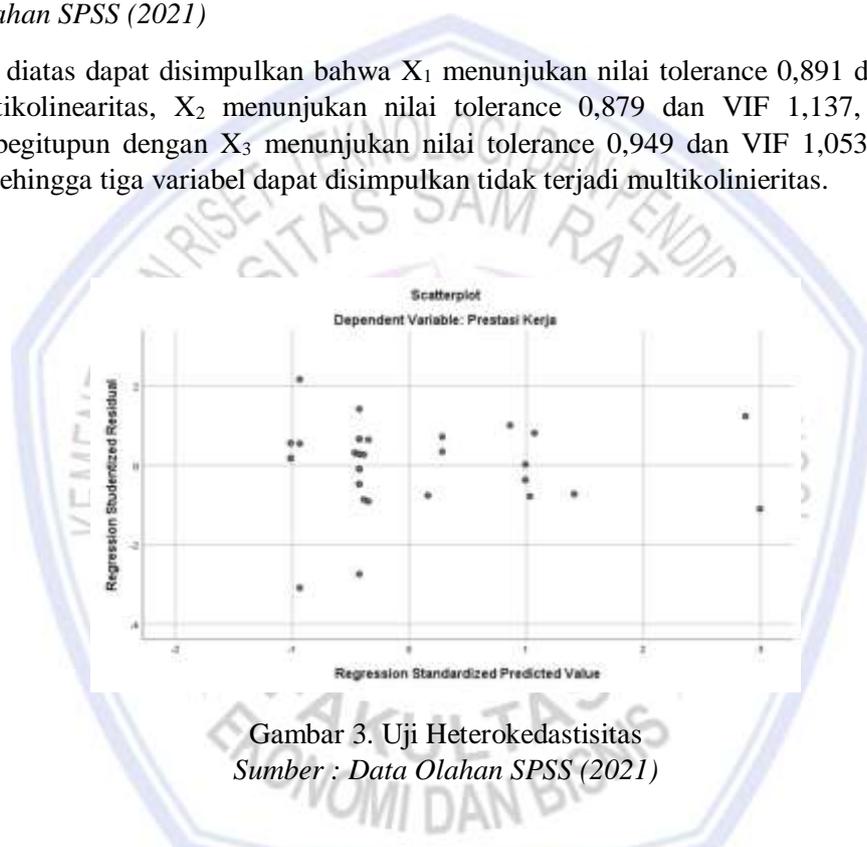
Dari gambar tabel diatas menunjukkan bahwa grafis *Normal P-P Plot of Regresion Standarlized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafis tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients²**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,590	15,307		1,149	,260		
	Pelatihan	,847	,490	,304	1,729	,094	,891	1,122
	Kepuasan Kerja	,700	,582	,213	1,202	,239	,879	1,137
	Kompetensi	,046	,506	,016	,092	,928	,949	1,053

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa X_1 menunjukkan nilai tolerance 0,891 dan VIF 1,122, maka tidak terjadi multikolinearitas, X_2 menunjukkan nilai tolerance 0,879 dan VIF 1,137, maka tidak terjadi multikolinearitas begitupun dengan X_3 menunjukkan nilai tolerance 0,949 dan VIF 1,053, maka tidak terjadi multikolinearitas sehingga tiga variabel dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Pada gambar di atas grafik *Scatterplot* yang ditempatkan untuk uji heterokedastisitas menempatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mempredisi variabel produktivitas kerja (Y).

Pengujian Hipotesa**Uji T**

Tabel berikut menyajikan bagaimana pengaruh dari setiap variabel Pelatihan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT Hasjrat Abadi Tenean Manado. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai $0,034 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai $0,081 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai $0,927 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients²

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,852	13,090		1,669	,105
	Pelatihan	1,014	,459	,364	2,210	,034
	Kepuasan Kerja	,999	,555	,303	1,801	,081
	Kompetensi	,048	,525	,016	,092	,927

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,993	3	15,664	2,125	,118b
	Residual	221,124	30	7,371		
	Total	268,118	33			

Sumber : Data Olahan SPSS (2021)

Hasil analisis uji simultan (F) di atas menunjukkan nilai signifikan (Sig) adalah sebesar 0,118 ini menunjukkan nilai signifikan dari hasil penelitian lebih besar dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 2,125 sementara F tabel sebesar 2,89 berarti nilai F hitung > F tabel, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT Hasrat Abadi Tendea Manado.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 2,125 sementara F tabel sebesar 2,89 berarti penelitian terhadap variabel Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT Hasrat Abadi Tendea Manado.

Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan memiliki nilai 0,034 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Selfira Rizqi Nursyahputri, H. Romat Saragih (2020) Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan PT Hasrat Abadi Tendea Manado dilakukan setiap tahunnya baik untuk karyawan baru ataupun yang lama dan materi yang diberikan disesuaikan dengan masa kerja dan divisi.

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan memiliki nilai 0,081 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Wa Musi Lanudi (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan memiliki nilai 0,927 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syahril (2018) variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Priskila M.A Rantung, Greis M. Sendow, Regina Trifena Saerang (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendea Manado.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendea Manado.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendea Manado.
4. kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Tendea Manado.

Saran

1. Dalam hal pelatihan sudah cukup memuaskan dan bisa dipertahankan cara pelatihan yang dilaksanakan terhadap karyawan.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel kepuasan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas dan Nurhayati. (2016). *Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Melalui Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Penilaian Portofolio di SMPN 10 Gorontalo*. Medan: Tidak diterbitkan.
- Ahmad, I. W., Rahmawati, L. D., & Wardhana, T. H. (2018). Demographic Profile, Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya. *Biomolecular and Health Science Jurnal*, 1(1): 34 - 39. <https://e-journal.unair.ac.id/BHSJ/article/download/8208/4927>
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ceswirdani., Sjafitri. H.,Candra. Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78/32>. Diakses pada 3 Agustus 2021.
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halawi, A., Nada, H. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies International Journal of Research Science & Management*. Vol. 5(2), June 2018 https://www.researchgate.net/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance. Diakses pada 18 juni 2021.
- Januardin, S.P., M.M., Hery, Elvira (2020) pengaruh kompetensi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pt central proteina prima, tbk medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 22, No. 1, Juni 2020 <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/9800/5708> diakses pada Diakses pada 18 juni 2021.
- Karen, A., Tewal, B., Walangitan, M.D.B. (2021) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.1

Januari 2021, Hal. 1332-1341 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/33021/31211>
ISSN 2303-1174 Diakses pada 17 juni 2021.

- Lagale, D. G., Mekel, P.A., Sepang, J.L. (2017). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 935-943. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/4440/3968>. Diakses pada 18 juni 2021.
- Lanudi, W.M., Herminawaty., Rafiuddin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics Bosowa Journal*. Vol 6, No. 002 (2020) <file:///C:/Users/user/Downloads/334-1-991-1-10-20200802.pdf>. Diakses pada 17 juni 2021.
- Nursyahputri, S.R., Saragih, H.R (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, Vol. 3 No. 2 September 2019. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/download/6059/pdf>. Diakses pada 20 februari 2021.
- Pratama. M, R, P (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 1, No. 1, September 2020. <https://journal.fe-uigm.ac.id/index.php/JASMARK/article/download/18/15>. Diakses pada 17 juni 2021.
- Rantung P.M.A, Sendow G.M., Saerang R.T (2019) Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. HASJRAT ABADI SUDIRMAN KOTA MANADO, *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 1049-1058*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/31291/29991>. Diakses pada 17 juni 2021.
- Shidiq, A. H (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumenep. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol. 4 No. 2. Desember-Maret 2021. <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/294/228> Diakses pada 7 juni 2021.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <http://digilib.uinsby.ac.id/11136/6/Bab%203.pdf>
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril (2018). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas* Volume 20 No 2, Juli 2018. http://ojs.unidha.ac.id/index.php/edb_dharmaandalas/article/download/107/88. Diakses pada 17 juni 2021.
- Tagala, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.