

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepribadian Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Property

Oleh:

M. Rausyan Fikri

Dewi Andriani, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2024

# Pendahuluan

Perkembangan bisnis yang saat ini begitu pesat, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor produksi yang ada. Faktor produksi dalam perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) selain sumber daya alam dan sumber daya modal. SDM adalah aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena kesuksesan Perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia atau disebut tenaga kerja [1]. Persaingan antar perusahaan di jaman globalisasi saat ini semakin meningkat, sehingga perusahaan diwajibkan untuk tetap selalu mengembangkan SDM yang dimiliki secara lebih aktif, jadi potensi yang mereka miliki berkembang secara maksimal. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh [2] bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi Perusahaan dan Perusahaan harus mempunyai pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan dituntut secara terus-menerus bersaing dan mengembangkan hasil usaha yang dijalankan, salah satu kebijakan yang dapat ditetapkan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai [3]. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas dan standar waktu penyelesaian pekerjaan

# Pendahuluan

Kepribadian yang kurang baik dan masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan di CV. Kevin Perkasa ditunjukkan dengan seringnya mereka mengeluh dan tidak dapat menangani masalah-masalah emosional secara memuaskan. Keluhan tersebut diantaranya tentang pekerjaannya, perilaku rekan kerja, ketidakcocokan antar individu, mereka seringkali melempar tanggung jawab pekerjaannya kepada rekan kerja yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan lain sehingga timbul konflik antar pribadi, saling menggunjing dan merendahkan satu sama lain. Kualitas emosional yang kurang baik, menjadikan ketidakcocokan antar individu sebagai konflik yang menimbulkan batas antar karyawan ataupun dengan pemimpin. Adanya perbedaan antar karyawan ataupun dengan pemimpin menjadikan karyawan tidak bekerja secara maksimal di Perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. Kevin Perkasa menjadikan pencapaian kinerja tidak secara maksimal dihasilkan,

karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan ketentuan sehingga realisasi pencapaian kinerja belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan yang ditunjukkan selisih pencapaian target yang cenderung menunjukkan peningkatan. Kondisi ini memberikan gambaran mengenai terjadinya permasalahan mengenai pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, mengindikasikan adanya penurunan atas kinerja karyawan dan kondisi ini akan memberikan dampak negatif atas upaya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

# Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kepribadian Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Kepribadian Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

# Metode

- Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [27]. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja, kepribadian karyawan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa.
- Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian [29]. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Kevin Perkasa yaitu sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik *total sampling* yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian [30]. Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

# Pembahasan

## Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
	X1.5	0,825	0,176	Valid
	X1.6	0,823	0,176	Valid
Kepribadian karyawan (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid
	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
	X2.5	0,807	0,176	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
	X3.5	0,754	0,176	Valid
	X3.6	0,731	0,176	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid
	Y5	0,810	0,176	Valid
	Y6	0,649	0,176	Valid

Dari data yang terdapat pada tabel 4, semua item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,176) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

# Pembahasan

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,936	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepribadian karyawan (X2)	0,914	0,60	<i>Reliabel</i>
Motivasi berprestasi (X3)	0,921	0,60	<i>Reliabel</i>
Kineirja Karyawan (Y)	0,887	0,60	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

# Pembahasan

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.



# Pembahasan

## Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepribadian karyawan (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Bekerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 7, diketahui dari Pelatihan kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Kepribadian karyawan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Motivasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

# Pembahasan

## Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepribadian karyawan (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Pelatihan kerja (X1) adalah 0,796 ( $>0,05$ ), nilai signifikansi untuk Kepribadian karyawan (X2) adalah 0,454 ( $>0,05$ ) dan nilai signifikansi untuk Motivasi (X3) adalah 0,748 ( $>0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

# Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Pelatihan kerja , Kepribadian karyawan dan Motivasi diabaikan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan kerja (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Pelatihan kerja (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepribadian karyawan (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepribadian karyawan (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

# Pembahasan

## Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
1 Pelatihan kerja (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
1 Kepribadian karyawan (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Motivasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

# Pembahasan

## 1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Pelatihan kerja adalah 3,180. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepribadian karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Kepribadian karyawan adalah 4,451. Nilai ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,451 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepribadian karyawan dan kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi adalah 3,690. Nilai ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,690 > 1,979$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan.

# Pembahasan

## Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,59	3	657,86	84,385	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	7	103	6		
Total	670,458	106	7,796		
	2644,05				
	6				

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai Fhitung = 84,385, yang lebih besar dari nilai Ftabel = 2,68, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Pelatihan kerja (X1), Kepribadian karyawan (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

# Pembahasan

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

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,746	,738	2,792

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan kerja, Kepribadian karyawan dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh Pelatihan kerja, Kepribadian karyawan dan motivasi berprestasi, dengan adanya Pelatihan kerja yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Pelatihan kerja sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.; Kepribadian karyawan karyawan Perusahaan Property mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya Kepribadian karyawan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Motivasi karyawan Perusahaan Property dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik

2) Kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh Pelatihan kerja, Kepribadian karyawan dan motivasi berprestasi. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Property diperlukan Pelatihan kerja, Kepribadian karyawan dan motivasi berprestasi. Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu Kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Sidoarjo.



