

The Influence of Job Training, Employee Personality and Work Motivation on Employee Performance in Property Companies

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

M. Rausyan Fikri¹⁾, Dewi Andriani*²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine and analyze the partial influence of job training on employee performance, employee personality on employee performance, work motivation on employee performance and the simultaneous influence of job training, employee personality and work motivation on employee performance at CV. Kevin Perkasa. The type of research in preparing this thesis is explanatory research, with the population being CV employees. Kevin Perkasa, namely 80 employees. This research used a sampling technique using a total sampling technique with a total of 80 respondents. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the t test and F test.*

Keywords - Job Training; Employee Personality; Work Motivation; and Employee Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pelatihan kerja, kepribadian karyawan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), dengan populasi yaitu karyawan CV. Kevin Perkasa yaitu sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan uji t dan uji F.*

Kata Kunci – Pelatihan Kerja; Kepribadian Karyawan; Motivasi Kerja; dan Kinerja Karyawan.

I. 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 [4].

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kualitas yang dimiliki karyawannya. Jika sebuah perusahaan ingin mempunyai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus membuat konsep pelatihan SDM secara berkelanjutan. Pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan agar lebih efektif [5]. Dalam prakteknya kesuksesan bisnis berdasarkan pada standar disiplin kerja yang tinggi dan hal ini

tergantung pada sumber daya manusianya [6]. Untuk itu manajemen puncak perlu sadar akan pentingnya program pelatihan dalam rangka peningkatan disiplin kerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan yang lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif [7]. Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pelatihan kerja merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan perusahaan.

Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya [8]. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat biasanya mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat disiplin kerja lebih tinggi. Manajer mencoba untuk mengembangkan kemampuan karyawan, akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan karyawan lebih disiplin di perusahaan. Program pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai yang diinginkan. Dengan program pelatihan juga mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja [8]

Kinerja karyawan dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari kepribadian dan motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya, motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam perusahaan. Kepribadian karyawan dapat menjadi faktor sukses perusahaan. Hal ini dibuktikan adanya pengaruh kepribadian terhadap perilaku karyawan. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu, Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan. Kepribadian karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai [9], menurut [10], kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [11].

Pencapaian kinerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi [12]. Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa untuk menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan. Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi.

Hasil penelitian [13], [14] dan [15] dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Majidah (2020) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan. Hasil penelitian [16] dan [15] menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian [17] dan [18] yang menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. [19] dan [20] kepribadian karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan [21] kepribadian karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *gap research* penelitian maka menjadi motivasi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kepribadian karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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, kondisi ini dapat ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Perusahaan Property CV. Kevin Perkasa (Dalam Unit)

Tahun	Target	Realisasi	Gap Target - Realisasi
2020	350	322	28
2021	400	298	102
2022	450	340	110

Sumber : CV. Kevin Perkasa

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa para 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?

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan kerja, kepribadian karyawan dan motivasi kerja, secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa?

Kategori SDGs

Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan kategori SDGS kedelapan <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

LITERATUR REVIEW

A. Pelatihan Kerja (X₁)

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh [22] sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh [23] bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

[4] menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan dengan indikator sebagai berikut: 1) Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah. 2) Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan. 3) Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja. 4) Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding). 5) Kualifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan. 6) Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. 7) Waktu, dalam hal ini pelatihan

membutuhkan banyak waktu untuk benarbenar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat.

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

B. Kepribadian Karyawan (X₂)

Menurut [24] "*Personality defined as the sum total of ways in which an individual react and interacts with others, the measurable traits a person exhinit.*" Artinya, kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Hanggraeni dalam [25] menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Menurut [25] ada lima indikator dari kepribadian : 1) Ekstovesi, menggambarkan individu riang, supel, dan percaya diri 2) Kemampuan bersepakat, menggambarkan individu yang mampu dipercaya, kooperatif, dan baik. 3) Kemampuan mendengarkan suara hati, penggambaran seseorang dengan penuh tanggung jawab, stabil, tertata, dapat diandalkan 4) Stabilitas emosi, individu yang percaya diri, tenang, dan tenang dan 5) Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

C. Motivasi Kerja (X₃)

Pengertian Motivasi Menurut [10] Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut [4] Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dan motifnya. Teori motivasi kerja ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) dari Alderfer Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu: *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja. *Relatednes Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja, *Growth Needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

D. Kinerja Karyawan (Y)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Berikut ini pengertian atau definisi kinerja dari beberapa tokoh : [26], "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".[4] menyatakan, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. [4] menyatakan, kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut. 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan. 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan. 3) Ketepatan waktu yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Program pelatihan terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pelatihan kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh [10] bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual

dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. [26] bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya adalah membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja.

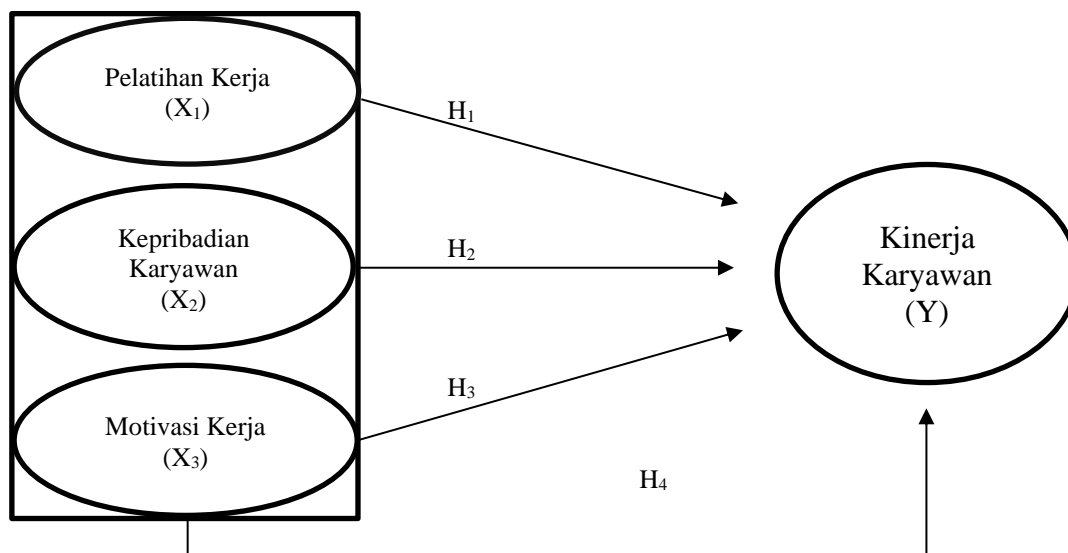
2. Pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan.

[27] menjelaskan bahwa kepribadian adalah salah satu aspek yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kepribadian merupakan cara-cara yang digunakan oleh seorang individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Maka, apabila seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik hal tersebut akan tercermin pada hasil kerjanya dan hubungan sosial dengan individu yang lain. [25] mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki extraversion, openness to experience, agreeableness, neuroticism, dan conscientiousness yang tinggi akan memiliki kelekatan terhadap kinerjanya sebagai karyawan sekaligus memiliki prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Sehingga dengan demikian, kepribadian merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi karena kepribadian yang dimiliki individu dapat mendorong ke suatu perilaku kerja yang diinginkan dan akan berdampak pada hasil kerja individu tersebut. Karyawan yang memiliki kepribadian positif dan baik terhadap pekerjaan maka cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dibandingkan karyawan yang memiliki kepribadian negative terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut [28], "Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut [26], karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, kepribadian karyawan dan motivasi kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber: teori dan hasil penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa
- H₂: Kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa
- H₄: Pelatihan kerja, kepribadian karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja karyawan pada CV. Kevin Perkasa

II. 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.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja (X_1) yaitu merupakan proses mengajarkan karyawan atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, dengan indikator :
 1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan dalam bidang property, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
 2. Tujuan pelatihan
Pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja pada bidang property agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
 3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
 4. Metode yang digunakan
Dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut.
- b. Kepribadian karyawan (X_2) yaitu keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi, dengan indikator :
 1. Ekstrovesi, menggambarkan individu riang, supel, dan percaya diri.
 2. Kemampuan bersepakat, menggambarkan individu yang mampu dipercaya, kooperatif, dan baik.
 3. Kemampuan mendengarkan suara hati, penggambaran seseorang dengan penuh tanggung jawab, stabil, tertata, dapat diandalkan.
 4. Stabilitas emosi, individu yang percaya diri, tenang, dan tentram.
 5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.
- c. Motivasi Kerja (X_3)
Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak agar mempunyai kegairahan dalam bekerja, ada tiga kelompok kebutuhan utama *existence*, *relatedness* dan *growth*. Indikator motivasi kerja yaitu :
 - a. *Existence*
 1. Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup
 2. Keamanan kondisi kerja
 - b. *Relatednes*
 1. Hubungan kerja yang baik antar karyawan
 2. Bekerjasama dengan pegawai lain
 - c. *Growth*
 1. Merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai
 2. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan
- d. Kinerja (Y)
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan CV. Kevin Perkasa berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut :
 1. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan kualitas hasil pekerjaan, dalam hal ini adalah ketepatan mutu atau meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah hasil penjualan dibandingkan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengguraikan tentang karakteristik dari suatu keadaan atau objek yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti karakteristik responden. Cara pengumpulan data yang telah dijelaskan bab sebelumnya menghasilkan tingkat pengembalian kuisioner sebagaimana disebutkan dalam table berikut:

Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang disebar	95
kuisioner yang kembali	80
presentase <i>responate</i>	92%
kuisioner yang tidak kembali	15
kuisioner yang dianalisis	80

Dari sumber data diatas diperoleh keterangan bahwa dari 90 kuisioner yang disebar hanya 80kuisioner yang kembali sehingga dianalisis sebanyak 80.

Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80karyawan. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka dilakukanpenyebaran sebanyak 80 angket kepada responden. Adapun rincian tentang gambaran responden sebagai berikut

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Usia Responden					
		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	5	6.3	6.3	6.3
	20-28	48	60.0	60.0	66.3
	28-36	23	28.8	28.8	95.0
	36-45	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang usianya <20

sebesar 6.3% sebanyak 5 orang. karyawan yang usianya 20-28 sebesar 60% sebanyak 48 orang. karyawan yang usianya 29-36 sebesar 28.8% sebanyak 23 orang. Dan karyawan yang usianya 36-45 sebesar 5% sebanyak 4 orang.

Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin					
Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	53.8	53.8	53.8
	Perempuan	37	46.3	46.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 53.8%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 46.3%. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden.

1. Pelatihan Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X1.1	Jenis pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	3,94
X1.2	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan	3,75
X1.3	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	3,79
X1.4	Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat	3,66
X1.5	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan	3,57
X1.6	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan	3,95

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Pelatihan Kerja diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 6 “Ketika melihat lingkungan kerja, saya merasa ingin ada perubahan dari segi estetika atau penempatannya” pada indikator monoton dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan pernyataan pertama “Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan” pada indikator fasilitas dengan nilai rata rata sebesar 3,94.

2. Kepribadian Karyawan

No	Indikator Pertanyaan	Mean
X2.1	Saya orangya memiliki kepercayaan yang tinggi.	3,98
X2.2	Saya terlalu kooperatif dalam menerima masukan dan kritikan	3,87
X2.3	Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang saya selesaikan	4,02
X2.4	Saya mampu mengendalikan emosi ketika melakukan pekerjaan dengan teman kerja saya	4,03
X2.5	Saya memiliki sikap keingintahuan yang tinggi setiap permasalahan yang terjadi.	4,04

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kepribadian Karyawan diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 5 “Saya memiliki sikap keingintahuan yang tinggi setiap permasalahan yang terjadi” pada indikator

kesempatan belajar dengan nilai rata-rata sebesar 4,03.

3. Motivasi Kerja		
No	Indikator Pertanyaan	Mean
X3.1	Gaji dan upah yang saya terima dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.	3,97
X3.2	Keamanan kondisi kerja dapat mendorong saya bekerja lebih baik.	4,16
X3.3	Hubungan kerja yang baik antar karyawan menjadi dorongan saya untuk bekerja diperusahaan	4,09
X.4	Kerjasama dengan pegawai lain menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik.	4,02
X3.5	Prestasi kerja yang dicapai menjadi dorongan untuk bekerja diperusahaan	4,07
X3.6	Mengembangkan keterampilan dan kemampuan menjadi dorongan untuk bekerja diperusahaan	4,03

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 2 “Keamanan kondisi kerja dapat mendorong saya bekerja lebih baik.” pada indikator antusiasme dengan nilai rata-rata sebesar 4,16

4. Performance		
No	Indikator Pertanyaan	Mean
Y.1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	3,92
Y.2	Kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan	3,8
Y.3	Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan	4,06
Y.4	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu maksimal	4,09
Y.5	Tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan	4,04
Y.6	Waktu pengerjaan tugas yang dikerjakan lebih baik dari sebelumnya	3,98

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *performance* diketahui bahwa rata rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 “Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu maksimal” pada indikator kemampuan dengan nilai rata-rata sebesar 4,09.

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [35]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	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

Sumber : Data primer diolah, 2023

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.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [36]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [37]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Data primer diolah, 2023

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.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak boleh bias [36], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel

bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil 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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Pelatihan kerja (X1), Kepribadian karyawan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	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
	Kepribadian karyawan (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 :

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 1,979 dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 10. Hasil Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		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
	Kepribadian karyawan (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
	Motivasi (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan kerja adalah 3,180. Nilai t_{tabel} 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. dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (25.8%), 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 t_{hitung} untuk variabel Kepribadian karyawan adalah 4,451. Nilai t_{tabel} 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 dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (37.1%),. 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 t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah 3,690. Nilai t_{tabel} 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 dan presentase sebesar dengan persentase sebesar (33.3%),. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 11. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 ^b
1 Residual	670,458	103	7,796		
Total	2644,056	106			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 84,385$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,68$, 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.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

1.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Pelatihan kerja memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Pelatihan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [16]; [17]; [38] yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [18]; [19] yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kinerja dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (*attitude*), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

Studi empiris menunjukkan bahwa Pelatihan kerja karyawan Perusahaan Property sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. 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. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara Pelatihan kerja dengan kinerja. Karyawan dengan Pelatihan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Kepribadian karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Kepribadian karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena Kepribadian karyawan perlu dibentuk untuk mendisiplinkan karyawan dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin kuat Kepribadian karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8]; [11]; [17]; [39] yang menyatakan bahwa Kepribadian karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [24]; [25] yang menyatakan bahwa Kepribadian karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian karyawan dibangun oleh indikator menurut [22], antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Kinerja dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa 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

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan karyawan demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi berprestasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [11]; [26] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [28]; [29] yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dibangun oleh indikator menurut [26], antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

Studi empiris menunjukkan bahwa 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. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

4. Pengaruh Pelatihan kerja , Kepribadian karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan Pelatihan kerja , Kepribadian karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena masing-masing variabel Pelatihan kerja , Kepribadian karyawan dan Motivasi memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan.

Kinerja dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian dapat tercermin dalam dalam tiga variabel yang diteliti. Pada variabel Pelatihan kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator sikap (*attitude*), apabila sikap karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel Kepribadian karyawan beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator disiplin, apabila karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan ketetapan kerja dan kualitas kerja karyawan. Dan pada variabel Motivasi beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator tanggung jawab, karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari kinerja karyawan yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Pada Pelatihan kerja Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Pada Kepribadian karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepribadian karyawan dan kinerja karyawan. Dan pada Motivasi terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan. 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberi bimbingan dan mendukung penulis selama proses penelitian dan penulisan naskah penelitian ini, orang tua, saudara, serta teman-teman yang telah memberikan dukungan secara penuh untuk penulis.

REFERENSI

- [1] K. Ardana, Ni wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [2] V. M. Ling, N. K. Sing, M. L. Voon, M. C. Lo, K. S. Ngui, and N. B. Ayob, "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia," *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, vol. 2, no. 1, pp. 24–32, 2011, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/215628333>
- [3] Amin Widjaja Tunggal, *Dasar-dasar Manajemen Kewirausahaan (Entrepreneurial Management)*, Edisi Revisi. Jakarta: Harvarindo, 2021.
- [4] Mangkunegara, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, Sep. 2018.
- [5] V. R. & S. N. Devi, "Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness," *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, vol. 1, no. 7, 2012.
- [6] D. Guest, "Human Resource Management And Industrial Relations'," *Journal Of Management Studies*, vol. 24, 2012.
- [7] Bass, Bearnard M, and Ronald E Riggio, *Transformational Leadership Second Edition*, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- [8] P. S. E. Fitri Juni Puspasari, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] Alfian and Yuda, "Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2018.
- [10] Hasibuan and Malayu S.P, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [11] R. A. H. Riswanda Imawan Firdaus, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim," *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, vol. 2, no. 2, pp. 146–155, 2022.
- [12] Danang and Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- [13] A. N. Affidah, V. Dwi, and P. Sari, "Pengaruh Motivasi Dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dalam Masa Giling Shift 3 Pg X Kediri," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2016.
- [14] Ma'ruf Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar," *Jurnal Brand*, vol. 2, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- [15] T. , A. M. , W. E. , & N. I. Maidarti, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor," *Jurnal Manajemen*, vol. 16, Apr. 2022.
- [16] D. Jatmika and M. Andarwati, "The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta," *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [17] S. Aminah, "Pelatihan Editing Photo Dengan Adobe Photosop Di SMA Negeri 3 Pagar Alam. NGABDIMAS," *Jurnal Ilmiah*, vol. 3, no. 1, Jul. 2020.
- [18] T. Baiti, N. Andayani, and ; Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, vol. 3, no. 2, 2021.
- [19] Sri Indrastuti, "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru Sri Indrastuti 1)," *Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 32, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- [20] S. I. Sya'baniah, O. Saryono, and E. Herlina, "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)," *Fakultas Ekonomi Universitas Galuh*, vol. 1, 2019.
- [21] V. A. Kurniawan, "Penerapan Kepribadian Ki Hajara Dewantara Dalam Memerdekakan Pendidikan Di Indonesia," *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa*, pp. 2809–5154, 2019.
- [22] Pramudyo and Chrisogonus D, *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press, 2017.

- [23] M. Si. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Edisi Pertama., vol. 0233. Jakarta: KENCANA, 2009.
- [24] Robbin and Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [25] S. P. dan T. A. J. Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [26] Rivai and Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Gravindo Persada, 2018.
- [27] Singarimbun, Masri, and Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2016.
- [28] Gibson et al, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Ke Empat. Jakarta: Erlangga, 2012.
- [29] Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.