

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tabloid Pulsa

Nariswari Soedarsono

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: nariswarisoedarsono@gmail.com
nariswari_naris@yahoo.com

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3) Apakah terdapat pengaruh pemberian motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan program statistik dianalisis dengan program SPSS dan AMOS (Analisis of Moment Structures) versi 20. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan di Tabloid Pulsa. Data dalam penelitian ini adalah data primer, melalui studi lapangan dengan metode angket. Metode angket adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi ke karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pemberian motivasi ke karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : kompetensi, pelatihan, motivasi, peningkatan kinerja karyawan.

Abstract: The objectives of this study are: 1) Whether there is an influence of competence on employee performance. 2) Is there an effect of employee training on improving employee performance. 3) Is there an effect of employee motivation on improving employee performance. The analysis technique used in this research is quantitative analysis techniques using statistical programs analyzed with SPSS and AMOS (Analysis of Moment Structures) version 20. In this study, the number of samples was 50 employees at Tabloid Pulsa. The data in this study are primary data, through field studies using a questionnaire method. The questionnaire method is a method of collecting data using a list of questions that must be filled in by the respondent. The results of this study indicate that competency to employees does not have a significant effect on improving employee performance. Training and providing motivation to employees have a significant effect on improving employee performance.

Keywords: competence, training, motivation, improving employee performance.

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya kompetisi pada saat ini, memaksa perusahaan memberdayakan dengan mengoptimalkan sebisa mungkin sumber daya manusia yang dimiliki agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjaga. Sumber daya yang terbatas membuat perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil yang berguguran tak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kurang baik, padahal memiliki sumber daya yang melimpah. Seberapa banyak sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, SDM tetap menempati kedudukan yang paling strategis dan penting dibandingkan dengan yang lain. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya yang dimiliki perusahaan, apabila tidak didukung dengan SDM yang berkualitas dan profesionalitas, maka proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien Ardana, Mujiati, & Utama (2012:67). Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin dengan diperlakukan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang sangat penting untuk diperhatikan. Di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dilakukan dengan manajemen yang profesionalitas, artinya harus diperlakukan sesuai dengan fungsi-fungsi yang ada. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktifitas perusahaan berjalan. semestinya bahkan hasil dari kinerja karyawan dapat menghasilkan laba yang telah ditargetkan Kasmir (2015:36).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2013:15). Kemudian kinerja menunjukkan proses dimana seseorang melakukan pekerjaannya, dimanapun berada, dan bagaimanapun cara melakukannya dalam jangka waktu tertentu (Mubarok, 2018) Dalam hal penilaian kinerja karyawan Tabloid Pulsa menerapkan Key Performance Indicator (KPI) sebagai acuan penilaian, berikut data hasil penilaian kinerja karyawan di Tabloid Pulsa, Jakarta.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari *key performance indicator* (KPI) yaitu 83% sedangkan standar di Tabloid Pulsa yaitu 95% dan, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengembangan SDM sehingga berakibat kurang maksimalnya efektivitas karyawan terhadap kinerja. Masih terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu dan tidak tepat deadline, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan kegiatan yang dibebankan kepada karyawan tersebut, sehingga dalam hal ini kinerja karyawan perlu ada lagi perbaikan karena jika kinerja menurun akan berdampak pada produktifitas organisasi yang menjadi kurang optimal dan tidak tercapainya visi organisasi serta kualitas kerja tidak memuaskan.

Pengembangan SDM memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang SDM. Karena SDM yang cakap dan terampil akan dapat bekerja efisien, efektif, tidak pemborosan bahan baku dan bekerja efektif. Hal tersebut akan membuka peluang bagi perusahaan untuk tumbuh dengan pesat, sehingga balas jasa terhadap karyawan wajar untuk ditingkatkan. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan, kurang lebih akan menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan kerja yang didasarkan untuk peningkatan produktifitas kerja perusahaan Kadarisman (2012:74).

Pelatihan tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja apabila proses dari kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan tidak dilaksanakan secara baik. Dari hasil penelitian menunjukkan proses pendampingan karyawan junior lebih dibutuhkan dibandingkan dengan pelatihan, hal ini karena mereka belum memiliki kepercayaan untuk meningkatkan kemampuan meskipun sudah diberikan pelatihan (Hok Hubeis, & Kuswanto, 2014).

Sumber daya manusia adalah suatu aset dari perusahaan, yang tingkat keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas para karyawan. Perusahaan akan mencapai optimal jika perusahaan mampu melihat kompetensi karyawan sesuai dengan kemampuan dimiliki oleh masing - masing karyawan. Pengembangan sumber daya dengan berbasis kompetensi akan membuat kinerja menjadi tinggi dan tentunya akan menguntungkan dari pihak perusahaan itu sendiri. Perencanaan tenaga karyawan yang bagus dapat ditentukan melalui upaya mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi yang unggul dalam bidangnya. Kompetensi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tingkat pendidikannya rendah dan tenaga kerjanya hanya para pekerja lapangan (Wakano, Pattiselanno, & Kaplale, 2013). Selain pelatihan dan kompetensi tak kalah pentingnya adalah motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Motivasi atau dorongan sebagai kata kunci suatu keberhasilan perusahaan sebagai akibat dari pemenuhan kebutuhan karyawan yang selama ini tidak terpuaskan, dimana dorongan tersebut muncul secara alamiah atau dorongan dari dalam diri seseorang. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang berakibat pada situasi yang tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan akan mendorong seseorang untuk memenuhinya sehingga akan menimbulkan pemikiran yaitu didalam mencapai keinginan atau tujuan dibutuhkan tindakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Robbin dan Coulter (2012:36) menjelaskan bahwa manajemen adalah “suatu kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan suatu aktifitas kerja yang bertujuan agar pekerjaan tersebut tidak hanya selesai melainkan juga berjalan secara efektif dan efisien”. Manajemen memastikan pihak-pihak yang bertanggung jawab berpartisipasi terselesainya suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. efisien adalah memperoleh hasil yang berlimpah dengan menggunakan jumlah masukan yang minimum. Sedangkan efektif adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan sesuatu dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Danang Sunyoto (2015:151) mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan departemen yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi atas kegiatan seperti perekrutan, penerimaan, pendidikan, pelatihan, manajemen data, penghentian dan administrasi tunjangan”. Menurut Edy Sutrisno (2014:45) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”. Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kompetensi

Mc.Lelland dalam Moehariono (2012:38) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Sedangkan Widodo (2015:27) mengemukakan “Kompetensi adalah kecapakan yang memadai untuk

melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2015) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang antara lain: Kemampuan untuk mencapai target. Penguasaan bidang pengetahuan dalam bidangnya. Mempunya inovasi dalam pekerjaan. Rivai (2013:53) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan upaya maupun sikap yang perlu dilakukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2015:74) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan dari perubahan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2015) indikator dalam pelatihan yang digunakan antara lain:

1. Kesesuaian materi dengan penunjang penyelesaian masalah dalam pekerjaan
2. Peningkatan keahlian kerja
3. Pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Motivasi

Menurut Pamela dan Oloko (2015:43) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sedangkan menurut Siagian (2010:74) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan yang ingin dicapai sehingga menimbulkan kepuasan yang ada dalam diri individu. Menurut Hasibuan (2016:62) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain: tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, serta pengembangan dan kemajuan. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan dan berbagai target perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Lusri & Siagian, 2017) indikator dalam motivasi yang digunakan, antara lain:

1. Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Keinginan untuk memajukan perusahaan
3. Keseriusan dalam bekerja
4. Keinginan gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung
5. Keinginan mengembangkan keahlian untuk memajukan perusahaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Rachmawati, 2016) terdapat beberapa indikator dalam kinerja adalah:

1. Kemampuan menyelesaikan tugas
2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
3. Mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan
4. Ketaatan dalam aturan perusahaan
5. Pemahaman terhadap prosedur kerja

Hasil Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan dan dapat dijadikan sebagai rujukan dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini ada beberapa penelitian yang dilakukan antara lain oleh (Mubarok, 2018), hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi untuk berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengidentifikasi sejumlah implikasi manajerial dalam praktik manajemen perusahaan atau organisasi. Pertama, jika intensitas dan kualitas pelatihan ditingkatkan, kompetensi dan motivasi untuk pencapaian karyawan akan lebih tinggi dan kemudian kinerja karyawan juga akan lebih baik. Kedua, jika kompetensi diperlakukan sebagai dasar perencanaan dan pengendalian kinerja, dan jumlah karyawan yang terbatas akan dikelola dengan penguatan kualitas pelatihan, kinerja karyawan akan mungkin untuk unggul. Ketiga, jika motivasi berprestasi berkembang dengan baik, itu akan meningkatkan kepercayaan diri pada kemampuan individu sehingga kinerja karyawan akan lebih baik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Adriyanto & Gita, 2018) hasil penelitiannya adalah pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tetap meningkatkan program pelatihan yang inovatif terhadap karyawan. Meningkatkan motivasi dapat menciptakan kepuasan karyawan melalui pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi, serta meningkatkan kompetensi karyawan dapat memperbarui kemampuan karyawan dengan cara uji kompetensi yang disediakan manajemen untuk memperoleh bukti nyata berupa sertifikat kompetensi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Ariyanto, 2016) hasil penelitiannya yaitu memberikan gambaran kepada Group CTO Office untuk memfokuskan pengembangan kompetensi karena kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, peningkatan kinerja terlihat pada kemampuan penguasaan teknologi, keilmuan, dan penyelesaian masalah didalam tim, pelatihan soft skill dan hard skill juga memberikan kontribusi maksimal dalam kualitas kinerja, pelatihan juga memfokuskan untuk peningkatan perilaku karena hal ini membuat karyawan bisa untuk bekerja sama dengan tim secara profesionalitas. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada Group CTO Office agar memberikan stimulan untuk memacu kinerja karyawan dengan memberikan target yang menantang sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih maksimal dalam pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Wijayanto & Dotulong, 2017) hasil penelitiannya yaitu apabila pelatihan di kantor itu baik maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, kemudian kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku juga meningkatkan kinerja karyawan, serta terdapat kategori motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemauan, kerelaan, daya dorong, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

Penelitian pendahuluan berikutnya dilakukan oleh (Putra, 2016), hasil penelitiannya

yaitu faktor motivasi tidak boleh diabaikan dalam analisis dan pembahasan kinerja karyawan, motivasi kerja dapat dilihat dari pengembangan karir yang jelas dan objektif. Kemudian juga jika hasil pelatihan dapat sesuai dengan latihan (tujuan dan sasaran) maka akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Dan hal yang penting lainnya yaitu menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan kompetensinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Tabloid Pulsa yang beralamat di Graha Indomedia Jl. Limo No.39, RT 01/RW 10, Kebayoran Lama, Grogol Utara, Jakarta Selatan, 15331. Pertimbangan ini atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian seperti proses dalam pengambilan data, penggunaan dana yang tidak terlalu besar serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang hasil penelitiannya berupa angka-angka statistic (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tabloid Pulsa. Dalam penelitian ini kompetensi, pelatihan, dan motivasi dijadikan sebagai faktor-faktor yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan Tabloid Pulsa.

Menurut Burhan Bungin (2014:99) Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda, peristiwa dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Tabloid Pulsa yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, dan telah mendapatkan pelatihan serta motivasi dari perusahaan. Populasi karyawan Tabloid Pulsa sebesar 155 orang.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 112 orang / responden dengan melakukan penghitungan menggunakan rumus Slovin.

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling yakni salah satu teknik pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Sugiyono (2015:92) menjelaskan bahwa metode purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan kriteria-kriteria responden dari sampel. Kriteria dari pengambilan sampel penelitian ini adalah karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya dan karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dan motivasi dari perusahaan.

Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model atau uji kelayakan model digunakan mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual. Secara statistik, uji ketepatan model dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) dan uji statistik F (Ghozali, 2013).

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi itu sendiri yaitu antara angka nol dan satu. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen akan terbatas, dan jika nilai R^2 mendekati nilai satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2013).

Uji F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui model penelitian dapat dikatakan fit atau tidak. Uji F dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai f hitung dan f tabel, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tergantung. Analisis ini menggunakan skala pengukuran yang sifatnya kuantitatif/ numerik baik untuk variabel bebas maupun variabel tergantungnya (Sarwono, 2013).

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Tabloid Pulsa.

Uji Hipotesis (Uji statistik t)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat melalui tabel coefficients pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai signifikasinya $< 0,05$. Dan dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat apabila probabilitas nilai signifikasinya $> 0,05$. Hasil uji t juga dapat dilihat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya suatu variabel secara individual atau parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H. dan S., & Gita, A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation, Volume 1*, 55–69.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggrane, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, 16, 135–150.
- Bungin, Burhan. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Jakarta: PT. Indeks.

- Dewi, R. S., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Telaah Bisnis*, 17(2), 113–130.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hok, T. T., Hubeis, A. V. S., & Kuswanto, S. (2014). Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sosiohumaniora*, 16(2), 215–221
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kandula R. Srinivas. (2013). Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 5(1).
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, E. S. (2018). The Influence of Training , Competence , and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province , Indonesia, 9(4), 129–139.
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).

- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Putra, F. T. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, 4(3).
- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9 No.1(1), 1–16.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sonny, Sumarsono. (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Terry, George. R. & Leslie. W. Rue. (2016). *Dasar-dasar Manajemen/ George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu*. – Cet. 11 -. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.

- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 221-230.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 221-230.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.
- Wakano, N., Pattiselanno, A. E., & Kaplale. (2013). Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Agrabisnis Kepulauan*, 1 No.3.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3048–3057.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Yogyakarta: Graha Ilmu