



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 21675-21684

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakarya Sinema Bersama Medan

Cheeryl Ivanya Prameswary Supit¹, Toman Panggabean², Winarto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

cheerylivanya@gmail.com¹, tomanpanggabean2205@gmail.com², kleinmaarfijne@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara langsung, serta dokumentasi yang relevan dengan objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,7% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, kompetensi, dan motivasi, sementara sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kontinuitas program pelatihan, mengembangkan kompetensi karyawan secara sistematis, serta memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Selain itu faktor manusia juga sangat penting mengingat tidak ada bisnis suatu perusahaan yang dapat berjalan tanpa manusia yang terlibat didalamnya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal. Fokus utama dalam mencapai tujuan adalah ditentukan unsur sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan yang merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi dapat memaksimalkan kesuksesan suatu organisasi. Fokus utama semua aktivitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selain peran karyawan yang sangat penting, perusahaan juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi untuk para karyawan yaitu memberi kesempatan dalam bentuk apapun, seperti melaksanakan pelatihan untuk dapat berkembang dan memiliki kemampuan kerja yang memadai, mengembangkan kompetensi, dan memberikan motivasi. Maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non-material.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan

organisasi. Pentingnya kinerja karyawan juga terlihat dari fungsinya sebagai tolak ukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan mampu meningkatkan kemampuan karyawan, mengurangi kesenjangan kompetensi, serta meminimalkan kesalahan kerja. Tanpa adanya pelatihan, karyawan cenderung mengalami stagnasi dalam kemampuan sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Karyawan yang mengikuti pelatihan akan merasa lebih percaya diri karena memiliki kompetensi yang relevan dengan pekerjaannya. Rasa percaya diri ini berdampak pada meningkatnya motivasi dan semangat kerja. Karyawan yang terlatih biasanya lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja maupun tuntutan organisasi, sehingga kinerjanya lebih stabil dan konsisten. Tidak hanya itu, pelatihan juga memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa dihargai ketika perusahaan berinvestasi pada pengembangan diri mereka, sehingga mereka cenderung memberikan kontribusi lebih besar.

Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor fundamental yang berhubungan langsung dengan kinerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya sekedar persyaratan dasar dalam bekerja, tetapi juga sebagai ukuran kualitas SDM yang mendukung daya saing organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam mempengaruhi karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerja dengan baik serta dengan memotivasi dapat mengurangi beban kerja yang dirasa karyawan. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih efektif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan seorang individu. Seorang dikatakan memiliki motivasi tinggi diartikan orang tersebut memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya untuk mencapai tujuan tertentu, adanya keinginan yang kuat dan berkesinambungan untuk mencapai hasil atau tujuan. Motivasi seseorang terbentuk dari kombinasi faktor internal dan faktor eksternal, faktor internalnya adalah hal-hal yang muncul karena kesadaran, kebutuhan, atau keinginan sendiri sedangkan faktor eksternalnya adalah pengaruh dari lingkungan sekitar yang mendorong seseorang semakin bersemangat.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian Indriapati, dkk (2020), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pendapat lain disampaikan oleh sinaga, dkk (2021), pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Ndruru dkk (2021), kompetensi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Rahim (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Sarimonang dan Nurmalasari (2020), Michael dan Hendry (2020), memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hidayat (2021), motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan informasi dari bagian HRD PT. Mahakarya Sinema Bersama Medan, diketahui bahwa perusahaan telah melaksanakan beberapa program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Jenis pelatihan yang diberikan antara lain pelatihan teknis dan editing, pelatihan pelayanan pelanggan (*customer service training*), serta pelatihan manajemen waktu dan komunikasi kerja. Namun demikian, pelatihan tersebut belum dilakukan secara berkala dan belum seluruh karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikutinya diakibatkan oleh prioritas peserta pelatihan, yaitu dengan lebih memprioritaskan karyawan tertentu yang dianggap memiliki peran langsung terhadap kebutuhan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan belum mencapai produktivitas yang ditetapkan, ditandai dengan meningkatkan jumlah tugas yang belum selesai tepat waktu serta penurunan tingkat produktivitas harian.

Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan?
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan?

4. Apakah pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, menjadi bahan referensi atau literatur dalam penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kajian Teori

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2021) “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “sumber daya manusia” dalam manajemen, termasuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, dan menjaga hubungan ketenagakerjaan”.

Menurut Hasibuan (2020) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Menurut Rachmawati (2021:110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Sagala (2022:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Indikator Pelatihan

Menurut Noe (2021) indikator pengukuran keberhasilan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Reaction (Reaksi peserta)
2. Mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan, fokus pada persepsi peserta terhadap materi, instruktur, metode, fasilitas, dan suasana pelatihan.
3. Learning (Pembelajaran dan Retensi)
4. Mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap selama pelatihan. Retensi (daya ingat) juga penting, apakah peserta tetap mengingat dan memahami materi setelah beberapa waktu.
5. Behavior (Perilaku/Transfer Pelatihan)
6. Mengukur apakah peserta benar-benar menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari, transfer pelatihan biasanya diukur melalui observasi supervisor atau evaluasi kinerja.
7. Result (Hasil Organisasi)
8. Mengukur dampak akhir pelatihan terhadap kinerja organisasi, indikatornya produktivitas meningkat, kualitas pekerjaan lebih baik, efisiensi kerja naik, kepuasan pelanggan meningkat, Return on Investment (ROI) pelatihan.

Pengertian Kompetensi

Menurut Busro (2018:29) Kompetensi adalah “Segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki”.

Menurut Spencer & Spencer (2020) “Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam pekerjaan tertentu”.

Indikator Kompetensi

Adapun indikator kompetensi menurut Sutrisno (2021:204) dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja saat melakukan wawancara atau menangani hubungan karyawan.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Bangun (2021:312) adalah "Adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer perusahaan untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan".

Menurut Sutrisno (2022:109) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Indikator Motivasi

Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2021:131) indikator motivasi adalah:

1. Kepuasan kerja
2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
3. Prestasi yang diraih
4. Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
5. Peluang untuk maju
6. Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
7. Kemungkinan pengembangan karier
8. Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
9. Tanggung jawab
10. Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan. Pengakuan orang lain
11. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam buku Sutrisno (2021:66) "Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai

bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi".

Menurut Mangkunegara (2021:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Indikator Kinerja karyawan

Menurut Sunyoto (2022:41) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja
Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
3. Ketangguhan
Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mahakarya Sinema Bersama Medan yang beralamat di Komp. Ruko Center Point Medan Jl. Timor Blok G (COHIVE at Clapham) Waktu penelitian dimulai bulan Agustus 2025 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021), pengertian dari sampling adalah sebagai berikut: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel" oleh karena itu sampel dalam penelitian ini sejumlah 35 orang karyawan di perusahaan PT. Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Nurjannah (2021:72), "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal."

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) "Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain."

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yaitu, Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghazali (2018:99) "Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Menurut Nurjannah (2021:45), "Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Nurjannah (2022:45), "Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen." Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur besar kemampuan variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinansi

R^2 = Koefisien Korelasi

R^2 = 1 artinya model regresi dapat menjelaskan 100% variasi variabel dependen berdasarkan variabel independen

R^2 = 0 artinya model regresi tidak mampu menjelaskan sama sekali variasi variabel dependen berdasarkan variabel independen

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

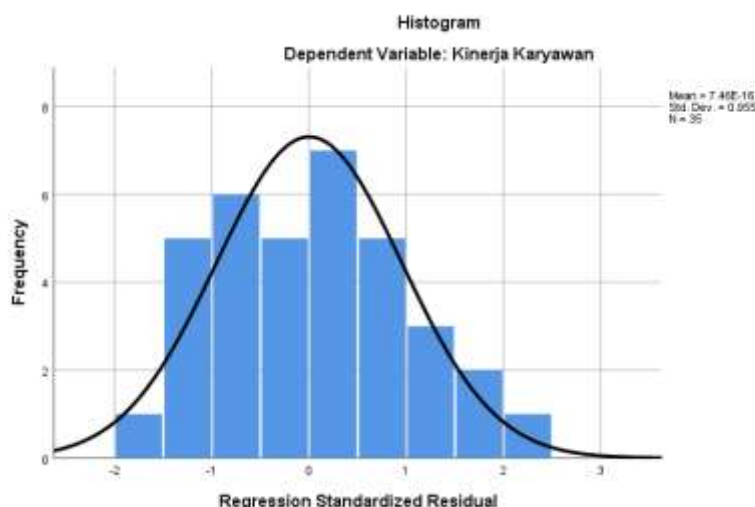
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85065755
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.052
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2026

Berdasarkan pada Tabel 3.1 diatas diperoleh nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel di atas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan grafik Probability Plot, yaitu sebagai berikut:

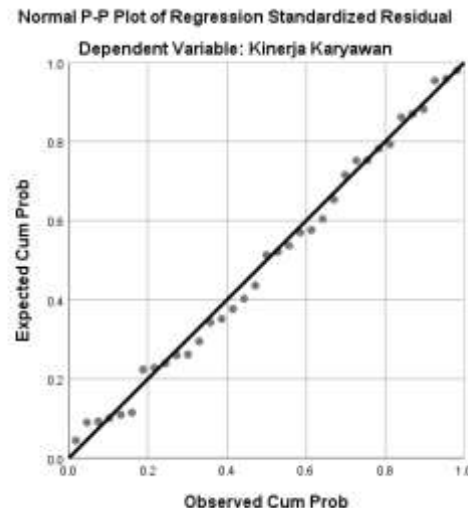


Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2025

Gambar 3.2 Grafik Histogram

Pada Gambar 3.2 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan

kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2025

Gambar 3.2 Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa pola atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.806	1.927		
	Pelatihan	.137	.061	.608	1.646
	Kompetensi	.058	.025	.996	1.004
	Motivasi	.261	.036	.609	1.641

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Table di atas diperoleh nilai *tolerance* masing masing *variable* bebas yaitu 0,608, 0,996, 0,609 dan nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,646, 1,001, dan 1,641, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	
1	(Constant)	.307	1.082		.283
	Pelatihan	.014	.034	.092	.399
	Kompetensi	.002	.014	.031	.176
	Motivasi	-.003	.020	-.040	-.172

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Pada Tabel 3.4 dapat diperoleh nilai sig pelatihan, sebesar 0,693, nilai sig kompetensi sebesar 0,862, dan nilai sig motivasi sebesar 0,864. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai sig > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		Beta	
					t
					Sig.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8332>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1	(Constant)	5.806	1.927		3.012	.005
	Pelatihan	.137	.061	.224	2.259	.031
	Kompetensi	.058	.025	.179	2.304	.028
	Motivasi	.261	.036	.719	7.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2026

Dari Tabel 3.5 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 5,806 + 0,137X_1 + 0,058X_2 + 0,261X_3$$

Maka dari itu dapat di bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,806 menunjukkan bahwa apabila pelatihan, kompetensi, dan motivasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 5,806.
2. Diperoleh nilai pelatihan sebesar 0,137 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Diperoleh nilai kompetensi sebesar 0,058 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,058 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Diperoleh nilai motivasi sebesar 0,261 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.806	1.927		3.012	.005
	Pelatihan	.137	.061	.224	2.259	.031
	Kompetensi	.058	.025	.179	2.304	.028
	Motivasi	.261	.036	.719	7.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2026

Pada tabel 3.6 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,259 > t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,304 > t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,261 > t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3.7 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.083	3	36.028	45.395	.000 ^b
	Residual	24.603	31	.794		
	Total	132.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan *IBM SPSS 25.0*, 2026

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh F hitung sebesar 45,391 > 2,91 dan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.8 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.797	.891

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,797 yang berarti bahwa sebesar 79,7%% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, kompetensi, dan motivasi sisanya 100%-79,7% = 20,3% di jelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan multidimensional, sehingga tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, dan motivasi, tetapi juga oleh faktor internal maupun eksternal lainnya yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,259 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Indriapati, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Berdasarkan kondisi di lapangan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan membantu meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan, memperbaiki cara kerja, serta meningkatkan ketelitian dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat membantu karyawan memperbarui keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dengan kemampuan yang semakin baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan meminimalkan kesalahan kerja. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,304 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ndruru dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Berdasarkan kondisi yang diamati, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik umumnya mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas.

Kemampuan dalam menguasai pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, serta keterampilan dalam menyelesaikan masalah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kompetensi yang memadai juga membuat karyawan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan tuntutan kerja yang ada. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung mampu bekerja secara mandiri maupun bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,261 lebih besar dari t tabel 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sarimonang dan Nurmalasari (2020), Michael dan Hendry (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat.

Berdasarkan kondisi yang ada, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki tanggung jawab terhadap tugas, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, menjaga kualitas pekerjaan, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas dan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi kesediaan karyawan untuk bekerja sama, berinisiatif, serta menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam mencari solusi ketika menghadapi kesulitan dan tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 45,391 lebih besar dari *F* tabel 2,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Artinya, peningkatan pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang ada, pelatihan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif.

Kompetensi yang dimiliki karyawan juga berperan dalam mendukung kelancaran pekerjaan, karena karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung lebih teliti, cepat, dan tepat dalam bekerja. Sementara itu, motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi menjadi dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kombinasi pelatihan, kompetensi, dan motivasi yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara lebih efektif di PT Mahakarya Sinema Bersama Medan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji *t*), variabel pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja, pemahaman tugas, serta kualitas hasil pekerjaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji *t*), variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji *t*), variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji *F*), variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Sinema Bersama Medan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar

Referensi

1. Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
2. Budiharjo, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
3. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
4. Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
8. Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*. Jakarta: Deepublish.
9. Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
10. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management: Human Capital Approach*. Boston: Cengage Learning.
12. Miner, J. B. (2021). *Kinerja dan Perilaku Organisasi*. Dalam E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
13. Nainggolan, M. S., & Hendry. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk, Batu Lokong, Galang, BG*.
14. Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
15. Nurjannah. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
16. Nurjannah. (2022). *Statistik untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
17. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
18. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sugiyono. (2022). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
20. Suryoto. (2022). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
21. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.