

PENGARUH PELATIHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA DESA PEMOGAN KOTA DENPASAR**Ni Luh Gede Anindya Sari¹⁾, I Nyoman Mustika²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: anindyaasari@gmail.com¹⁾**Abstrak**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kinerjanya karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menentukan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar yang beralamatkan di Jalan Raya Pemogan Nomor 242, Pemogan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji hipotesis (uji t) yang diolah dengan bantuan *Software Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.00 for windows*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin meningkat pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kata kunci: pelatihan, karakteristik individu, kompetensi, kinerja karyawan**Abstract**

Every organization needs human resources who can optimize their performance because human resources are the driving force in determining the success of the organization as a whole. This study aims to determine the effect of training, individual characteristics and competence on employee performance at the Multi-Business Cooperative in Pemogan Village, Denpasar City. This research was conducted at the Pemogan Village Multi-Business Cooperative, Denpasar City, which is located at Jalan Raya Pemogan Number 242, Pemogan, South Denpasar District, Denpasar City. This study used a sample of 42 employees. The sampling technique used is saturated sampling technique so that the entire population is used as a sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques which are equipped with validity tests, reliability tests and classical assumption tests, multiple correlation analysis, determination analysis and hypothesis testing (t test) which are processed with the help of the Statistical Package of Social Science Software (SPSS) version 25.00 for windows. Based on the results of the analysis, this study shows that training, individual characteristics and competencies have a positive and significant effect on employee performance at the Multi-Business Cooperative in Pemogan Village, Denpasar City. This means that the more training, individual characteristics and competence, the employee's performance will also increase.

Keywords: training, individual characteristics, competency, employee performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan globalisasi membawa dampak pada persaingan antar organisasi yang kian pesat untuk merebut posisi yang unggul dalam perekonomian. Persaingan yang terjadi harus diimbangi dengan peran manusia dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia ialah kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Arifin, *et al.*, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah pelatihan. Untuk mencapai suatu kinerja optimal maka organisasi diharapkan menyediakan pelatihan untuk mengoptimalkan potensi karyawan (Wahyudi, 2021). Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Larasati, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian Henriani dan Sugiarti (2022), Mafulla (2021), Suryani dan Zakiah (2019), Wazirman, *et al.*, (2021) dan Suwandi dan Sidik (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Sulu, *et al.*, (2022), Modirono, *et al.*, (2020) dan Wotulo, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya

semakin besar pelatihan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, perbedaan karakteristik individu setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. (Subyantoro, 2014). Karakteristik individu yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal (Khalimah dan Amrulloh, 2021).

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian Andewi, *et al.*, (2022), Hasanah, *et al.*, (2021), Khalimah dan Amrulloh (2021), Suryanto dan Sandra (2022) dan Martadiani, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Akbar, *et al.*, (2021), Rahman, *et al.*, (2020) dan Korengkeng, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya karakteristik individu menurun maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan ialah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh bagi pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan tersebut (Wondal, *et al.*, 2019).

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian Dewi, *et al.*,

(2022), Pramudya, *et al.*, (2022), Hajjali, *et al.*, (2020), Sukardi dan Yuliadi (2020) dan Esthi dan Savhira (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Rahma, *et al.*, (2021), Kuswarak (2020) dan Wondal, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika kompetensi semakin baik maka kinerja akan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja yang tidak terpenuhi yaitu penyaluran kredit pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar yang cenderung berfluktuatif. Tidak ditemukan kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan oleh unit simpan pinjam dengan target yang telah disepakati sebelumnya.

Beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal adalah pelatihan yang jarang dilakukan dan terdapat ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kondisi terkini sehingga karyawan tidak mendapat manfaat yang besar dari pelatihan tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja ialah karakteristik individu pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Denpasar yang didominasi oleh karyawan dengan usia rata-rata diatas 40 tahun yaitu sebanyak 33 orang dan tingkat pendidikan SMA sebanyak 30 orang sehingga kemampuan kerja karyawan mulai menurun. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja ialah kompetensi karyawan yang dimana tingkat pendidikan terakhir tertinggi karyawan pada tingkat SMA dengan jumlah 30 orang dengan presentase 70% dan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pendidikan karyawan sehingga pengetahuan karyawan kurang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan mandiri. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* (teori penetapan tujuan) yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1978 sebagai *grand theory*. *Goal-setting theory* merupakan salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja dikarenakan adanya tujuan yang ingin dicapai (Birnborg, *et al.*, 2017). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya (Purnamasari, 2019).

Pelatihan

Wibowo (2016) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan yang melibatkan seluruh sumber daya manusia untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya untuk melakukan pekerjaan. Menurut Simamora (2014), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek dengan prosedur sistematis dan terorganisir yang melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator pelatihan kerja, yaitu terdiri dari:

- a) Instruktur
- b) Peserta
- c) Materi
- d) Metode

e) Tujuan

Karakteristik Individu

Menurut Edison, *et al.*, (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Subyantoro (2014), karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan minat, sikap, pandangan, pengetahuan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan setiap individu yang mempengaruhinya dalam dunia kerja dan berdampak pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Subyantoro (2014), indikator karakteristik individu sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Kebutuhan
- c) Sikap
- d) Minat

Kompetensi

Menurut Edison, *et al.*, (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sutrisno (2016), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memberikan kinerja yang unggul.

Edison, *et al.*, (2016) menyatakan bahwa indikator dari kompetensi itu, yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*)
- b) Keahlian (*skill*)
- c) Sikap (*attitude*)

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang hasilnya dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

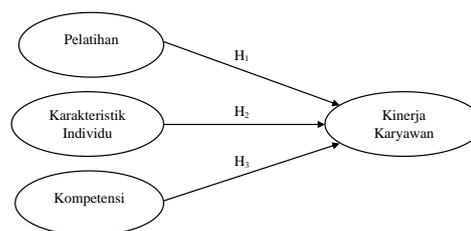
- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Disiplin
- e) Efektivitas
- f) Kemandirian

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini, model tersebut disajikan dalam gambar berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

H₂ : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

H₃ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar yang berjumlah 42 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for Windows*. Untuk memecahkan permasalahan, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Realibilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinieritas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis regresi linier berganda
 - b) Analisis korelasi berganda
 - c) Analisis determinasi
- 5) Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan unruk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan teknik *pearson product moment* dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r tabel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut

dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	R. Product Moment	Keterangan
1	Pelatihan	X _{1,1}	0,856	0,304	Valid
		X _{1,2}	0,888	0,304	Valid
		X _{1,3}	0,847	0,304	Valid
		X _{1,4}	0,865	0,304	Valid
		X _{1,5}	0,839	0,304	Valid
2.	Karakteristik Individu	X _{2,1}	0,912	0,304	Valid
		X _{2,2}	0,907	0,304	Valid
		X _{2,3}	0,889	0,304	Valid
		X _{2,4}	0,844	0,304	Valid
3.	Kompetensi	X _{3,1}	0,862	0,304	Valid
		X _{3,2}	0,895	0,304	Valid
		X _{3,3}	0,907	0,304	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y _{1,1}	0,847	0,304	Valid
		Y _{1,2}	0,822	0,304	Valid
		Y _{1,3}	0,818	0,304	Valid
		Y _{1,4}	0,903	0,304	Valid
		Y _{1,5}	0,875	0,304	Valid
		Y _{1,6}	0,910	0,304	Valid

Sumber: Lampiran 3 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing – masing item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,304. Dengan demikian, data telah memenuhi persyaratan dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas dapat dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018). Hasil uji realibilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Instrumen
Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan	0,911	Reliabel
2.	Karakteristik Individu	0,910	Reliabel
3.	Kompetensi	0,864	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,931	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,911, karakteristik individu memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,910, kompetensi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,864 dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Karakteristik Responden

Data karakteristik responde merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden. Dapat diketahui responden pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar menunjukkan bahwa reponden tertinggi adalah pada kelompok responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 reponden (52,4%), sedangkan sisanya adalah kelompok responden berjenis kelamin laki – laki (47,6%). Berdasarkan umur, responden tertinggi ada pada kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 22 responden (52,4%), sedangkan responden terendah ada pada kelompok umur 21 – 30 tahun sebanyak 4 responden (9,5%). Berdasarkan pendidikan terakhir responden, responden tertinggi ada pada kelompok pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 30 responden (71,4%), sedangkan responden terendah ada pada kelompok pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden (2,4%). Berdasarkan masa kerja, responden tertinggi ada pada kelompok masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 29 responden (69,0%), sedangkan responden terendah ada pada kelompok masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 3 responden (7,1%).

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan non-parametrik statistik dengan uji *kolmogorov-smirnov* (*K-S*) dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55091009
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.052
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 6 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Pedoman bahwa suatu model regresi bebas multikolinieritas ialah dengan melihat koefisien VIF (*variance inflation factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018). Nilai VIF untuk masing – masing variabel disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.975	1.026
	X2	.948	1.054
	X3	.964	1.037

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.521	.177		2.940	.006
	X1	-.005	.003	-.243	-1.590	.120
	X2	-.001	.050	-.005	-.030	.976
	X3	-.006	.003	-.296	-1.927	.061

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Lampiran 6 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,120, karakteristik individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0.976 dan kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.061 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 6:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	.336		5.183	.000
	X1	.018	.006	.345	2.788	.008
	X2	.374	.096	.490	3.905	.000
	X3	.023	.006	.463	3.713	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,744 + 0,018X_1 + 0,374X_2 + 0,023 X_3$$

Dari persamaan di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha = 1,744$ menunjukkan apabila pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan bernilai sebesar 1,744.

$X_1 = 0,018$ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel karakteristik individu dan kompetensi dianggap konstan.

$X_2 = 0,374$ menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, apabila karakteristik individu meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel pelatihan dan

kompetensi dianggap konstan. $X_3 = 0,023$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel pelatihan dan karakteristik individu dianggap konstan.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal tersebut berarti apabila pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar. Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada tabel 7:

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.387	.57224
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Lampiran 7 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui nilai korelasi R sebesar 0,657. Besarnya nilai R 0,657 ini berada diantara 0,61 – 0,80 yang berarti ada hubungan yang kuat antara pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387 atau 38,7% bahwa tingkat korelasi antara

variabel independen yaitu pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 38,7% yang artinya variabel pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi mampu menjelaskan 38,7% kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 100% - 38,7% = 61,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t

Uji t digunakan unruk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya (Sugiyono, 2017). Hasil pengujian uji t pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar disajikan dalam tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	.336		5.183	.000
	X1	.018	.006	.345	2.788	.008
	X2	.374	.096	.490	3.905	.000
	X3	.023	.006	.463	3.713	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel 8, menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.
- 2) Berdasarkan tabel 8, menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

- 3) Berdasarkan tabel 8, menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,345 dan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Untuk mencapai kinerja yang optimal yang diharapkan organisasi, maka organisasi menyediakan pelatihan untuk mendukung potensi karyawan tersebut (Wahyudi, 2021). Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang telah menduduki suatu pekerjaan (Suwandi dan Sidik, 2021).

Dari uraian tersebut diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Idrus, *et al.*, (2022), Mafulla (2021), Wazirman, *et al.*, (2021), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pelatihan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,490 dan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat karakteristik individu maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama (Subyantoro, 2014). Karakteristik individu yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal (Khalimah dan Amrulloh, 2021).

Dari uraian tersebut diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanto dan Sandra (2022), Khalimah dan Amrulloh (2021), Saragih dan Siagian (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila karakteristik individu mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,463 dan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat

kompetensi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh bagi pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan tersebut (Wondal, *et al.*, 2019). Karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat yang lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa. Dengan demikian, memiliki karyawan yang berkompotensi unggul akan mempengaruhi kesuksesan organisasi (Arifin, *et al.*, 2020).

Dari uraian tersebut diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et al.*, (2022), Mahestri, *et al.*, (2022), Sukardi dan Yuliadi (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, sehingga semakin baiknya pelatihan yang diberikan pada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.
- 2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar, sehingga semakin baiknya karakteristik individu karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa

Pemogan Kota Denpasar, sehingga semakin baiknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar.

Keterbatasan

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu penelitian yang relatif singkat. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti.
- 2) Informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden.
- 3) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel saja, yaitu pelatihan, karakteristik individu dan kompetensi. Sedangkan terdapat banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis ingin menyampaikan saran - saran yang sekiranya berguna bagi Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar ialah sebagai berikut:

- 1) Hasil jawaban responden tentang variabel pelatihan bahwa pernyataan "materi sesuai tujuan dan *update*" memiliki nilai terendah dibandingkan dengan jumlah skor yang lain, maka peneliti menyarankan kepada manajer Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar lebih sering untuk mengadakan pelatihan dengan materi yang sesuai kebutuhan karyawan pada Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar. Dalam meningkatkan materi pelatihan ini ditekankan pada kesesuaian materi pelatihan agar sesuai

dengan kondisi yang terjadi pada saat ini sehingga peserta pelatihan mendapatkan manfaat yang besar dari diadakannya pelatihan tersebut seperti memberi pelatihan dengan materi pengoperasian komputer dan beberapa aplikasi untuk menunjang pekerjaan para karyawan.

- 2) Hasil jawaban responden tentang variabel karakteristik individu bahwa pernyataan “kemampuan menunjang pelaksanaan tugas” memiliki nilai terendah dibandingkan dengan jumlah skor yang lain, maka peneliti menyarankan kepada manajer Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar untuk membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual. Selain itu, dapat didukung dengan pemberian motivasi kerja sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 3) Hasil jawaban responden tentang variabel kompetensi bahwa pernyataan “pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan” memiliki nilai terendah dibandingkan dengan jumlah skor yang lain, maka peneliti menyarankan kepada manajer Koperasi Serba Usaha Desa Pemogan Kota Denpasar untuk mengevaluasi penempatan kerja karyawan agar sesuai dengan pendidikan terakhir karyawan sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, peningkatan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kursus maupun pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani sehingga karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan selain dari pendidikan formal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A., Rachma, N., & Budi, A. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Organisasi dan Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Resto MR.M4T Kota Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, Vol 10, No. 2, pp. 55-63.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *Jurnal Emas*, Vol 3, No. 11, pp 137–150.
- Arifin, M. L., Adolfini, & Pandowo, M. 2020. Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 8, No. 4, pp 31-40.
- Birnberg, J.G., Shields, M.D. & Young, S.M. 2017. The Case for Multiple Methods in Empirical Management Accounting Research (With An Illustration From Budget Setting). *Journal Of Management Accounting Research*, Vol 2, No. 1, pp. 33-66.
- Dewi, N. P. S., Widnyani, A. A. D. & Vipraprastha, T. 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi di Desa Serangan. *VALUES*, Vol 3, No. 1, pp. 13–24.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. 2019. The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Vol 1, No. 2, pp. 133-141.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiali, I., Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. H. P. K. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, Vol 8, No. 2, pp 92–104.
- Hasanah, R., Rianti, I., & Hartini, T. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir). *iE: Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Vol 3, No. 3, pp. 37–45.
- Henriani, R. & Sugiarti, E. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Internusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 4, No. 2, pp 279–285.
- Khalimah, N., & Amrulloh, D. A. G. 2021. Pengaruh Stress Kerja, Karakteristik Individu dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eins Trend Factory 2. *KOMITMEN : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 2, No. 1, pp. 37-48.
- Korengkeng, L., Adolfini, & Pandowo, M. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawana Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No. 4, pp. 5185-5194.
- Kuswarak. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan. *GEMA*, Vol 12, No. 1, pp. 84-92.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mafula, D. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kuturejo Mojokerto. *El-Idarah : Jurnal Manajemen*, Vol 1, No. 1, pp. 1-13.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Modirono, A. R., Trang, I., & Lumintang, G. G. 2020. Pelatihan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara. *Jurnal EMBA*, Vol 8, No. 3, pp. 271-277.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol 11, No. 4, pp. 21771-21775.
- Pramudya, I. W. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. 2022. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. *Jurnal Emas*, Vol 3, No. 2, pp 46–54.
- Purnamasari, R. Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, Vol 2, No. 1, pp. 165-176.
- Rahma, S., Siregar, M. N., Manullang, M. A., & Ginting, K. E. N. 2021. Pengaruh Pemahaman Visi Misi, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Matahari Baru. *Scientific Journal of Reflection*, Vol 4, No. 3, 578-587.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 9, No, 1,32-39, pp. 69-81.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Manju.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subyantoro, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukardi, & Yuliadi. 2020. The Effect of Job Description, Motivation, and Competence on the Employee Performance of Semarang Secretary Office. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, Vol 7, No. 11, pp 46-49.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA*, Vol 10, No. 2, pp. 560-568.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 3, No. 1, pp. 73-84.
- Suryanto, S., & Sandra, J. 2022. Effect of Individual Characteristic, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at PT Post Energy Indonesia Jakarta Office. *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol 9, No. 1, pp. 133-144.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwandi, & Sidik, O. F. 2021. Effect of Training, Knowledge Management and Kaizen Culture on Employee Performance of PT Ferron Par Pharmaceuticals. *Journal of Business, Management and Accounting*, Vol 3, No. 2, pp. 32–39.
- Wahyudi, W. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *e-Co Buss*, Vol 4, No. 2, pp. 265-273.
- Wazirman, W. Letmiadi, L., Alsabri, A. Apriyono, R., & Jaya, A. K. 2021. The Effect of Training, Work Ability and Organizational Commitment on Performance of UPTD Employees Pondok High Public Health Center. *Journal of Educational and Learning Studie*, Vol 4, No. 2, pp. 172–180.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol 8, No. 2, pp. 302–310.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. 2021. Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, Vol 27, No.5, pp. 1–7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. 2022. Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional 2022*, Vol 1, No. 1, pp. 419–423.
- Widyawati, S. R. 2019. *Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung: CV. Noah Aletheia.

- Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No. 4, pp 5157-5166.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulutgo Pusat di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 6, No. 4, pp. 2308-2317.