

# PERAN PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PT SUPER LITEBLOK INDUSTRI JAKARTA

**Kemal Al Kindi Mulya**

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

**Khailadzie Khaief**

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jalan Salemba Tengah No. 22, RW. 4, Paseban, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: [kemal.kkm@bsi.ac.id](mailto:kemal.kkm@bsi.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to identify the role of education, training and motivation on employee competency at PT. Liteblok Super Industries. This research involves four main variables that are interconnected, consisting of three independent variables, namely education, training and motivation, as well as one commitment variable, namely employee competence. The research sample includes 50 employees from the company. Data were analyzed using various statistical techniques, including validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, multiple linear regression tests, t tests, and f tests. The results of the hypothesis test show that education has a positive but not significant influence on employee competence, with a significance value of 0.171 (greater than 0.05). Likewise, training also shows a positive but not significant influence on employee competency with a significance value of 0.235 (greater than 0.05). On the other hand, motivation has a significant influence on employee competence, with a significance value of 0.000 (smaller than 0.05). Simultaneously, education, training and motivation together have a significant influence on employee competence, as shown by the F value of 31.170, which is greater than the critical value of 2.80. Based on the results of the analysis, it can be concluded that although education and training do not have a significant influence individually, motivation has a significant role in increasing employee competence. In addition, the combination of these three variables together makes an important contribution to employee competency. Thus, it is hoped that companies can pay more attention to efforts to increase employee motivation to encourage improvements in their competence.*

**Keywords:** 3-5 words or phrases that reflect the contents of the article (alphabetically).

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kompetensi karyawan di PT. Super Liteblok Industry. Penelitian ini melibatkan empat variabel utama yang saling berhubungan, terdiri atas tiga variabel bebas, yaitu pendidikan, pelatihan, dan motivasi, serta satu variabel terikat, yaitu kompetensi karyawan. Sampel penelitian mencakup 50 karyawan dari perusahaan tersebut. Data dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,171 (lebih besar dari 0,05). Demikian pula, pelatihan juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai signifikansi 0,235 (lebih besar dari 0,05). Sebaliknya, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 31,170, yang lebih besar dari nilai kritis sebesar 2,80. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa meskipun pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan secara individual, motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang penting terhadap kompetensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada upaya meningkatkan motivasi karyawan untuk mendorong peningkatan kompetensi mereka.

**Kata kunci:** Education, Training, Motivation, and competency

## **LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi krusial agar perusahaan dapat bersaing di tengah tantangan global. Kompetensi karyawan menjadi salah satu aspek utama dalam mendukung peningkatan kualitas SDM yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut (Yani, 2020) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan, di antaranya adalah pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, motivasi, gaji, dan lingkungan kerja. Pendidikan, khususnya, memiliki pengaruh besar terhadap kualitas SDM dalam suatu organisasi. Pendidikan yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan kompetensi karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Sebaliknya, rendahnya kualitas pendidikan sering kali menjadi salah satu penyebab utama lemahnya kompetensi SDM di berbagai sektor.

Seiring dengan kemajuan zaman yang semakin pesat, perkembangan di bidang ekonomi juga mengalami transformasi yang signifikan. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu mengikuti dinamika global. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan menjadi sangat penting. Organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki tidak hanya memiliki kemampuan dasar, tetapi juga keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar saat ini. Dengan demikian, SDM yang berkualitas dapat berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif.

Selain pendidikan, pelatihan dan motivasi merupakan dua faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan menjadi sebuah sarana strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas karyawan, baik dari segi pengetahuan, pengalaman, maupun keahlian. Penyelenggaraan pelatihan di dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan yang terstruktur dan relevan memungkinkan karyawan untuk lebih memahami peran mereka sekaligus memperbarui kemampuan teknis maupun non-teknis sesuai kebutuhan organisasi. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan performa kerja, tetapi juga lebih siap menghadapi tantangan di masa mendatang (Nasution, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh individu dan berhubungan dengan tingkat efektivitas kinerja seseorang di tempat kerja. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek yang secara kausal berkaitan dengan kriteria yang dijadikan sebagai standar atau acuan kinerja. Kemampuan ini tertanam dalam diri setiap individu, melekat pada kepribadian mereka, dan dapat menjadi indikator untuk memprediksi perilaku maupun kinerja dalam berbagai situasi serta tugas pekerjaan yang dihadapi (Suprpto et al., 2023). Ada beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi karyawan, di antaranya adalah pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Para ahli menyebutkan bahwa pendidikan, pelatihan, serta motivasi memainkan peran kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas-aktivitas ini dianggap sangat penting, terutama untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi tantangan yang ada saat ini maupun di masa mendatang. PT. Super Liteblok Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri batu merah. Lokasinya berada di kawasan pusat bisnis, yang dikelilingi oleh banyak perusahaan sejenis. Hal ini menjadikan PT. Super Liteblok Industry harus mampu bersaing dan terus meningkatkan kompetensi karyawannya untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang ketat di industri tersebut.

PT. Super Liteblok Industry sebagian besar pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Dari survei yang telah saya lakukan saat ini pendidikan di PT. Super Liteblok Industry tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 40% dan sisanya tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 60%. Dari tingkat pendidikan tersebut sebagian besar para pegawainya tidak dapat bekerja sesuai dengan bidang pendidikannya di perusahaan tersebut, sehingga banyak karyawan yang kurang efektif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

PT. Super Liteblok Industry juga melakukan program pelatihan pada karyawannya. Pelatihan tersebut berupa pelatihan keahlian (*skill*) dan pelatihan ulang (*retraining*). Namun pelatihan tersebut tidak rutin diadakan, sehingga para karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dan juga dapat menghambat peningkatan kompetensi karyawan. Pada Program pelatihan keahlian (*skill*) dapat memberikan penilaian kebutuhan dan kekurangan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam program pelatihan ulang (*retraining*) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara berkala. Karena tuntutan teknologi dan perkembangan isu yang berhubungan

dengan perusahaan semakin berkembang. Dari pelatihan tersebut perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kompetensi dalam berkerja.

PT. Super Liteblok Industry juga kurang memberikan motivasi pada karyawan. sehingga beberapa karyawan yang belum menguasai pekerjaannya, terlihat dari waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi khususnya dibidang pekerjaan yang diembannya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pendidikan dan Kompetensi Karyawan**

Pendidikan dan pelatihan memiliki efek signifikan terhadap kompetensi karyawan dan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal dan pelatihan kerja memberikan dasar keterampilan dan pengetahuan yang meningkatkan kualitas kerja karyawan (Yulianto et al., 2022).

### **Pelatihan dan Kompetensi Karyawan**

Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan memperkuat kompetensi karyawan, terutama dalam konteks kerja spesifik. Penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan juga meningkatkan efisiensi kerja dan loyalitas karyawan (Prasetyo et al., 2024).

### **Motivasi dan Kompetensi Karyawan**

Kompetensi karyawan berperan sebagai penguat dampak motivasi terhadap kinerja kerja. Penelitian menemukan bahwa motivasi tinggi, seperti melalui pengakuan dan insentif, mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka lebih jauh (Geopani et al., 2024).

### **Integrasi Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi**

Penelitian lain menyimpulkan bahwa integrasi antara pendidikan, pelatihan, dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ahmed et al., 2024).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Super Liteblok Industry yang terletak di kawasan Ruko Gading Bukit Indah, Jakarta Utara, serta di Pabrik PT. Super Liteblok Industry yang berlokasi di Jl. Proklamasi Km 5, Desa Wanasepi, Karawang Barat. Fokus

utama penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kompetensi karyawan. Topik ini dipilih karena relevansi dan urgensinya dalam mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, terutama mengingat tantangan persaingan industri yang semakin kompetitif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, di mana variabel bebas meliputi pendidikan, pelatihan, dan motivasi, sementara variabel terikatnya adalah kompetensi karyawan PT. Super Liteblok Industry. Penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif.

Proses penelitian dilakukan pada bulan September hingga November 2024, dengan melibatkan populasi karyawan yang bekerja di kantor dan pabrik PT. Super Liteblok Industry. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 50 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik ini dipilih karena memungkinkan seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih representatif dan valid. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data primer melalui survei atau kuesioner yang disusun secara sistematis. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi mengenai pendidikan, pelatihan, motivasi, serta kompetensi karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung keberlanjutan bisnis di masa depan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini dipilih dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh dari variabel bebas, yaitu Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi, terhadap variabel terikat, yaitu Kompetensi karyawan di PT. Super Liteblok Industry. Analisis ini juga bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan antara variabel-variabel tersebut serta menentukan apakah hubungan yang teridentifikasi bersifat positif atau negatif.

Hubungan antara variabel-variabel ditentukan oleh koefisien arah regresi yang dilambangkan dengan huruf b. Jika nilai b menunjukkan angka positif, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat juga bersifat positif. Hal ini berarti, apabila nilai variabel X meningkat, maka nilai variabel Y juga akan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika nilai b bersifat negatif, maka hubungan antara kedua variabel bersifat negatif, yang berarti peningkatan nilai variabel X akan diikuti oleh penurunan nilai variabel Y.

Pendekatan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pola hubungan dan pengaruh variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan atau rekomendasi yang relevan bagi perusahaan. Regresi linier berganda juga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Dengan hasil analisis ini, diharapkan PT. Super Liteblok Industry dapat merancang strategi pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki..

**Tabel 1. Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda**

Sumber: hasil Output SPSS versi 25, 2024

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.061	2.323		.887	.380
	Pendidikan	.172	.124	.173	1.391	.171
	Pelatihan	.166	.138	.162	1.203	.235
	Motivasi	.600	.147	.556	4.072	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Nilai konstanta sebesar 3,061 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kompetensi karyawan di PT. Super Liteblok Industry berada pada tingkat tersebut. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien regresi variabel pendidikan (X1) sebesar 0,172 menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan sebesar 17,2%. Artinya, peningkatan pada variabel pendidikan akan meningkatkan kompetensi karyawan secara proporsional. Selanjutnya, koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,166 mengindikasikan bahwa pelatihan juga berkontribusi positif terhadap kompetensi karyawan dengan pengaruh sebesar 16,6%. Sementara itu, motivasi (X3) menunjukkan pengaruh paling besar dengan koefisien regresi sebesar 0,600, yang berarti motivasi memberikan kontribusi positif terhadap

kompetensi karyawan sebesar 60%. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang paling dominan dibandingkan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan di PT. Super Liteblok Industry.

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Langkah pertama adalah menetapkan hipotesis. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, ttabel dihitung berdasarkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar n-k, yaitu (50-3) dengan  $\alpha/2$  (0,025). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ttabel adalah 1,677. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Jika thitung lebih kecil dari ttabel atau nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika thitung lebih besar dari ttabel atau nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.061	2.323		.887	.380
	Pendidikan	.172	.124	.173	1.391	.171
	Pelatihan	.166	.138	.162	1.203	.235
	Motivasi	.600	.147	.556	4.072	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pendidikan berperan positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi dengan ditunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,391 < 1,677$ ) dari nilai Sig.  $>$  alpha ( $0,171 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat peran signifikan variabel pendidikan ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi Karyawan (Y).
- Pelatihan berperan positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan ditunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,203 < 1,677$ ) dari nilai sig.  $>$  alpha ( $0.235 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat peran signifikan variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi Karyawan (Y).

- c. Motivasi berperan signifikan terhadap kompetensi dengan ditunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,072 > 1,677$ ) dari nilai  $Sig. < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa terdapat peran signifikan variabel Motivasi( $X_3$ ) terhadap Kompetensi Karyawan (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

Hipotesisnya adalah :

$H_0$ : Variabel independen tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

$H_1$ : Variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $Sig. < \alpha$  atau  $F_{hitung} > F_{Tabel}$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima jika  $Sig. > \alpha$  atau  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ .

**Tabel 3. Hasil Output Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.216	3	146.405	31.170	.000 <sup>b</sup>
	Residual	216.064	46	4.697		
	Total	655.280	49			

a. Dependent Variable: Kompetensi  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

Perhitungan nilai  $F_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan rumus  $(n-k-1)$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 dan variabel independen sejumlah 3, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,80. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $31,170 > 2,80$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT. Super Liteblok Industri. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

## **Pembahasan**

### **Peran Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan**

Pendidikan menjadi salah satu syarat utama yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana tingkat pendidikan minimal yang diperlukan adalah SMA. Hal ini dikarenakan pendidikan dianggap mampu memberikan dasar kemampuan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pendidikan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t, di mana nilai thitung lebih kecil daripada ttabel ( $1,391 < 1,677$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,171 yang lebih besar dari 0,05.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Khonsa & Palupi, 2023) dalam kajian berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Yubi Teknologi," yang juga menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan bukanlah faktor utama yang menentukan peningkatan kompetensi karyawan. Faktor lain seperti motivasi, karakteristik individu, pengalaman kerja, dan kemampuan memainkan peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kompetensi karyawan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan**

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan jabatan atau jenjang tertentu yang diinginkan. Kegiatan pelatihan di perusahaan sangat terkait dengan kinerja karyawan dan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi, 2021) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makasar," ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada temuan hasil analisis. Dalam penelitian sebelumnya, pelatihan dianggap memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kompetensi, sedangkan dalam penelitian ini, berdasarkan uji t, variabel pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini terlihat dari perbandingan nilai thitung dan ttabel yang menunjukkan thitung < ttabel ( $1,203 < 1,677$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,235 yang lebih besar dari 0,05. Dari

hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan demikian, pelatihan dalam penelitian ini tidak dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Karyawan**

Motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Dapat dilihat dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan secara uji t variabel motivasi berperan signifikan terhadap kompetensi karyawan, dengan hasil perbandingan t hitung dan t tabel dapat diperoleh dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,072 > 1,677$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan variabel motivasi yang berperan signifikan artinya apabila motivasi terus ditingkatkan dan diterapkan sesuai yang ketentuan perusahaan, maka akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan PT. Super Liteblok Industry.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nugroho, 2019) dengan judul “Pengaruh pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cheil Jedang Indonesia, Jombang Plant)” menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Dari penelitian ini artinya Motivasi berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, jadi semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan makin baik pula kompetensi karyawan.

### **Peran Pendidikan, Pelatihan, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan.**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kompetensi karyawan PT. Super Liteblok Industri. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel ( $31,170 > 2,80$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pancasasti, 2022) yang menyimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Demikian pula, pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Namun, motivasi terbukti

memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian tersebut menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan motivasi memiliki dampak terhadap kompetensi karyawan secara simultan.

Dari penelitian ini ketiga variabel tersebut berperan positif. Dapat dilihat dari hasil uji determinan terdapat nilai R sebesar 0,819 dengan R-Square sebesar 0.670 atau sebesar 67 %. Dari ketiga variabel tersebut nilai yang paling tinggi dan berperan positif dan signifikan adalah Motivasi dengan nilai sebesar 4,072.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan data primer mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kompetensi karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut. Pertama, hasil uji menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif sebesar 0,171 namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan. Kedua, variabel pelatihan (X2) juga memiliki pengaruh positif sebesar 1,203 namun tidak signifikan, yang disebabkan oleh pelatihan yang diberikan perusahaan tidak dilakukan secara rutin dan kurang efektif. Ketiga, variabel motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif sebesar 4,072 terhadap kompetensi karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut, yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi karyawan (Y) dengan nilai Fhitung sebesar 31,170 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,80.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. Bagi perusahaan, perlu adanya perbaikan dalam pemberian gaji yang sesuai dengan tugas dan jabatan karyawan, karena hal ini merupakan salah satu faktor motivasi utama yang lemah, sebagaimana tercermin dalam jawaban responden. Selain itu, perusahaan disarankan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, fasilitas yang memadai, peluang kenaikan karir, dan bonus untuk meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kompetensi karyawan, sehingga dapat memperkaya wawasan dalam bidang ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Khonsa, Z. A., & Palupi, M. (2023). Program Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Coaching Dan Mentoring Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Kasus Pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4).
- Nasution, R. D. (2017). Pengaruh Modernisasi Dan Globalisasi Terhadap Perubahan Sosial Budaya Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 21(1).
- Nugroho. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02). <https://doi.org/10.47080/Jmb.V4i02.2177>
- Suprpto, Y., Cici, S., Cahyati, A., Lien, T. P., & Juriana, E. (2023). Globalisasi Market Di Perusahaan Pt Mayora Indah Tbk. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2).
- Yani, A. (2020). Kepemimpinan Pada Industri Dalam Era Globalisasi. *Jurnal Upi Edu*, 1.