

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Operasional

4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Perusahaan

Pelabuhan Tanjung Perak merupakan salah satu pintu gerbang Indonesia di Kawasan Bagian Timur. Karena perannya yang sangat strategis menjadi pusat kolektor dan distributor barang ke Kawasan Timur Indonesia pada umumnya, dan kawasan Provinsi Jawa Timur khususnya.

Gambar 4. 1 Pelabuhan Tanjung Perak pada Zaman Sejarah



Sumber: <http://dephub.go.id/org/ksutanjungperak/sejarah>, 2019

Karena letaknya yang strategis dan didukung oleh daerah hinterland Jawa Timur yang potensial, maka Pelabuhan Tanjung Perak telah mendukung arus perdagangan local, regional dan internasional. Dahulu, kapal-kapal samudera membongkar dan memuat barang-barangnya melalui tongkang-tongkang dan perahu-perahu yang dapat mencapai Jembatan Merah (pelabuhan pertama pada waktu itu) yang berada di jantung kota Surabaya melalui sungai Kalimas. Karena perkembangan lalu lintas perdagangan dan peningkatan arus transportasi maka fasilitas dermaga di jembatan Merah itu akhirnya tidak mencukupi.

Kemudia pada tahun 1875, Ir.W. de Jongth menyusun suatu rencana pembangunan pelabuhan Tanjung Perak agar dapat memberikan kesempatan kepada kapal-kapal samudera untuk membongkar dan memuat secara langsung tanpa bantuan tongkang-tongkang dan perahu-perahu. Akan tetapi rencana ini kemudian ditolak karena biayanya yang sangat tinggi.

Baru pada sepuluh tahun pertama abad ke-20, Ir. WB. Van Goor membuat suatu rencana yang lebih realistis yang menekankan suatu keharusan bagi kapal-kapal samudera untuk mendapatkan kapalnya pada kade. Dua orang ahli di datangkan dari Belanda yaitu Prof. DR. J Kraus dan G.J. de Jongth untuk memberikan suatu saran mengenai pelaksanaan rencana pembangunan pelabuhan Tanjung Perak.

Setelah tahun 1910, maka pembangunan pelabuhan Tanjung Perak dimulai. Selama dilaksanakan pembangunan, ternyata banyak sekali permintaan untuk menggunakan kade yang belum seluruhnya selesai itu. Dengan demikian, maka dilaksanakanlah perluasannya. Sejak saat itulah, Pelabuhan Tanjung Perak telah memberikan suatu kontribusi yang cukup besar bagi perkembangan ekonomi dan memiliki peranan yang penting tidak hanya bagi peningkatan lalu lintas perdagangan di Jawa Timur tetapi juga diseluruh Kawasan Timur Indonesia.

Dalam masa pembangunan ini, usaha-usaha pengembangan terus dilakukan oleh Pelabuhan Tanjung Perak yang diarahkan pada perluasan dermaga, khususnya dermaga container, perluasan dan penyempurnaan berbagai fasilitas yang ada, pengembangan daerah industry dikawasan pelabuhan. Pembangunan terminal penumpang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang berkaitan dengan perkembangan pelabuhan-pelabuhan modern.

Fasilitas yang ada di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yaitu Pelayanan Air Bersih, Bunker, Terminal Jamrud, Terminal Berlian, Terminal Nilam, Terminal Mirah, Terminal Kalimas, Terminal Penumpang, Terminal Ro-Ro, Terminal Peti Kemas.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran adalah:

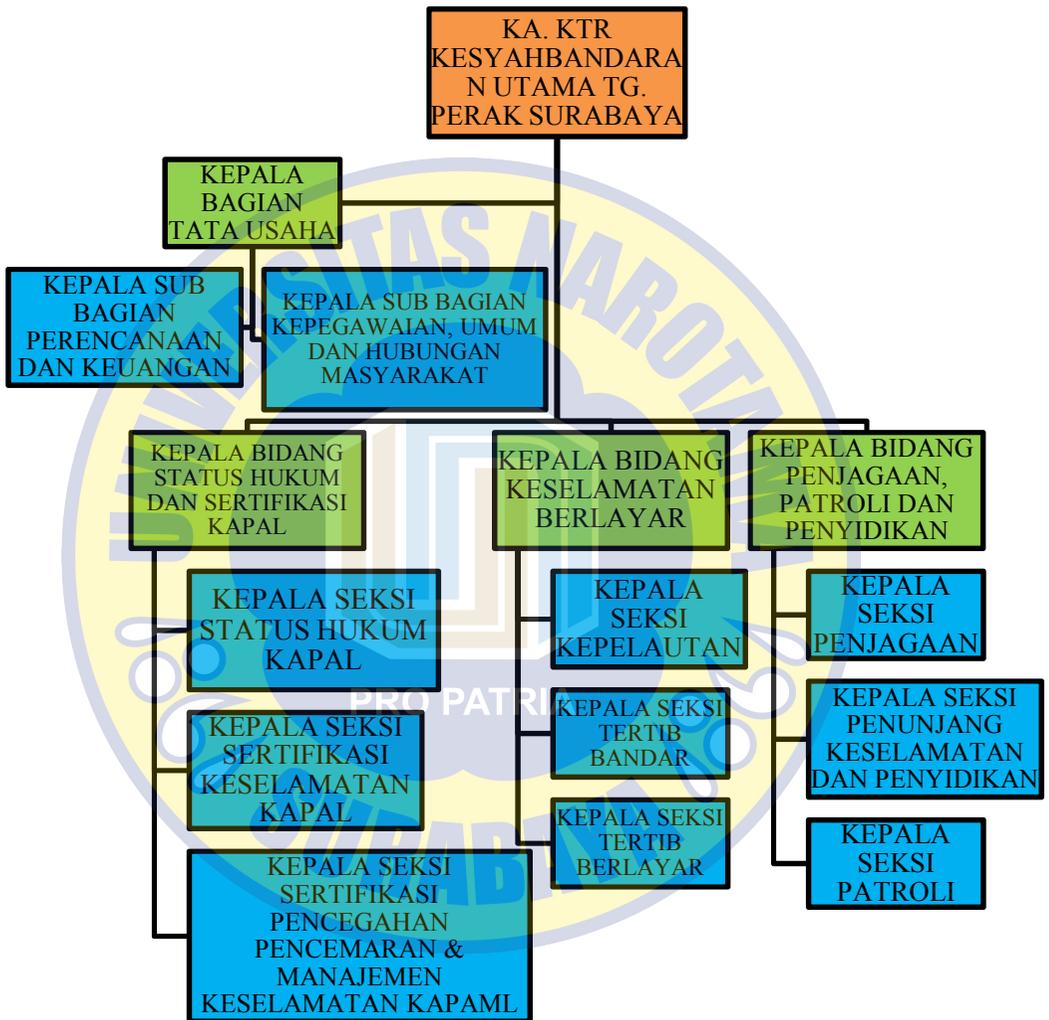
Terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara.

2. Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

- a. Menyelenggarakan kegiatan angkutan di perairan dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang atau barang melalui perairan dengan selamat, aman, cepat, lancar, tertib dan teratur, nyaman dan berdaya guna.
- b. Menyelenggarakan kegiatan kepelabuhan yang andal dan berkemampuan tinggi, menjamin efisiensi dan mempunyai daya saing global untuk menunjang pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan nusantara.
- c. Menyelenggarakan keselamatan dan keamanan angkutan perairan dan pelabuhan.
- d. Menyelenggarakan perlindungan lingkungan maritime di perairan nusantara.
- e. Melaksanakan konsolidasi peran masyarakat, dunia usaha dan pemerintah melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak Utama Surabaya



4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada 143 responden melalui penyebaran kuesioner pada Kantor Syahbandar. Maka dapat ditarik gambaran karakteristik responden, diantaranya jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan akhir dan lama bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	98	69%
Perempuan	45	31%
Total	143	100%

Sumber: Data olahan Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat mayoritas responden adalah pria sejumlah 98 responden (69%), dan minoritas responden adalah perempuan sejumlah 45 responden (31%). Jadi dapat disimpulkan bahwa yang lebih berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pria.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-31 tahun	29	20%
31-41 tahun	66	46%
41-51 tahun	30	21%
51-61 tahun	18	13%
Total	143	100%

Sumber: Data olahan Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31-41 tahun dengan jumlah 66 responden (46%), responden terbanyak kedua pada usia 41-51 tahun dengan jumlah 30 responden (21%), ketiga pada usia 20-31 tahun dengan jumlah 29 responden (20%). Kemudian sisanya 18 responden (13%) dengan usia 51-61 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan Kantor Syahbandar adalah berusia 31-41 tahun.

3. Jenjang Pendidikan Akhir Responden

Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Akhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP/SMP	-	-
SLTA/SMA	16	11%
D-III	22	15%
D-IV	16	11%
S-1	67	47%
S-2	22	15%
Total	143	100%

Sumber: Data olahan Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas mayoritas jenjang pendidikannya adalah dengan latar belakang S-1 sebanyak 67 responden (47%), jenjang pendidikan tertinggi kedua adalah S2 dan D-III dengan jumlah sebanyak 22 responden (15%), kemudian jenjang pendidikan D-IV dan SLTA/SMA memiliki jumlah responden yang sama yaitu dengan jumlah 16 responden (11%). Sedangkan responden untuk jenjang SD dan SLTP/SMP tidak ada yang berpartisipasi. Jadi kesimpulannya latar belakang pendidikan karyawan Kantor Syahbandar paling banyak adalah lulusan Sarjana Strata 1.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-2 tahun	25	17%
2-3 tahun	48	34%
> 3 tahun	70	49%
Total	143	100%

Sumber: Data olahan Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja di Kantor Syahbandar selama lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 70 responden (49%), sedangkan yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 48 responden (34%), dan minoritas karyawan bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 25 responden (25%). Jadi kesimpulannya sebagian besar karyawan Kantor Syahbandar paling lama bekerja adalah selama lebih dari 3 tahun.

4.3 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisa Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknis analisis data *Path Analysis* dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Squares (PLS)*. PLS merupakan metode yang dibentuk dari persamaan regresi linear dengan membentuk variabel predictor baru yang biasa disebut dengan faktor atau komponen yang berfungsi sebagai kombinasi linear dari variabel asal menurut Li dan Gui (2004) dalam buku (Fernandes and Solimun, 2016).

4.3.2 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria dalam menggunakan teknik analisis data SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,50.

1. Convergent Validity

Tabel 4.5 Outer Loadings (Measurement Model)

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.820			
X1.2	0.828			
X1.3	0.805			
X1.4	0.623			
X1.5	0.861			
X1.6	0.768			
X1.7	0.814			
X1.8	0.654			
X1.9	0.802			
X1.10	0.881			
X2.1		0.527		
X2.2		0.902		
X2.3		0.935		
X2.4		0.916		
X2.5		0.738		

X2.6	0.862	
X2.7	0.937	
X2.8	0.872	
Y1.1		0.529
Y1.2		0.822
Y1.3		0.882
Y1.4		0.416
Y1.5		0.744
Y1.6		0.832
Y1.7		0.793
Y1.8		0.833
Y1.9		0.743
Y1.10		0.590
Y1.11		0.858
Y1.12		0.898
Y1.13		0.901
Y1.14		0.825
Y1.15		0.845
Y2.1		0.776
Y2.2		0.718
Y2.3		0.784
Y2.4		0.673
Y2.5		0.599
Y2.6		0.860
Y2.7		0.893
Y2.8		0.792

Y2.9	0.879
Y2.10	0.839
Y2.11	0.816
Y2.12	0.775

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel di atas Tabel 4.5. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel laten telah memenuhi *convergen validity* karena nilai *loading factor* pada tabel di atas tidak di bawah nilai batas *loading factor* sebesar 0,50.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling benar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.820	0.710	0.698	0.505
X1.2	0.828	0.752	0.739	0.618
X1.3	0.805	0.610	0.707	0.566
X1.4	0.623	0.561	0.553	0.504
X1.5	0.861	0.775	0.780	0.708
X1.6	0.768	0.659	0.711	0.569
X1.7	0.814	0.659	0.698	0.675
X1.8	0.654	0.461	0.515	0.474
X1.9	0.802	0.676	0.655	0.730
X1.10	0.881	0.823	0.791	0.742
X2.1	0.450	0.527	0.516	0.520
X2.2	0.739	0.902	0.833	0.648
X2.3	0.745	0.935	0.879	0.642
X2.4	0.792	0.916	0.834	0.758
X2.5	0.704	0.738	0.729	0.702
X2.6	0.692	0.862	0.772	0.740
X2.7	0.801	0.937	0.893	0.753

X2.8	0.804	0.872	0.829	0.694
Y1.1	0.451	0.538	0.529	0.524
Y1.2	0.734	0.708	0.822	0.722
Y1.3	0.731	0.769	0.882	0.586
Y1.4	0.467	0.364	0.416	0.414
Y1.5	0.771	0.699	0.744	0.696
Y1.6	0.713	0.824	0.832	0.704
Y1.7	0.656	0.729	0.793	0.604
Y1.8	0.731	0.801	0.833	0.607
Y1.9	0.681	0.756	0.743	0.607
Y1.10	0.509	0.621	0.590	0.519
Y1.11	0.698	0.756	0.858	0.650
Y1.12	0.768	0.862	0.898	0.754
Y1.13	0.766	0.804	0.901	0.675
Y1.14	0.692	0.804	0.825	0.573
Y1.15	0.730	0.778	0.845	0.659
Y2.1	0.703	0.793	0.788	0.776
Y2.2	0.703	0.707	0.752	0.718
Y2.3	0.749	0.820	0.797	0.784
Y2.4	0.505	0.665	0.620	0.673
Y2.5	0.353	0.431	0.416	0.599
Y2.6	0.637	0.604	0.601	0.860
Y2.7	0.605	0.646	0.620	0.893
Y2.8	0.501	0.603	0.556	0.792
Y2.9	0.598	0.603	0.565	0.879
Y2.10	0.618	0.502	0.575	0.839
Y2.11	0.651	0.589	0.583	0.816
Y2.12	0.567	0.483	0.495	0.775

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Berdasarkan data di atas tabel 4.6, dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik

dimana variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

3. Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan *reliability* juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Pada tabel 4.7 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.7 *Composite dan Average Variance Extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA KARYAWAN Y2	0.951	0.621
KOMPETENI Y1	0.958	0.608
PELATIHAN X1	0.942	0.623
PENGEMBANGAN SDM X2	0.952	0.716

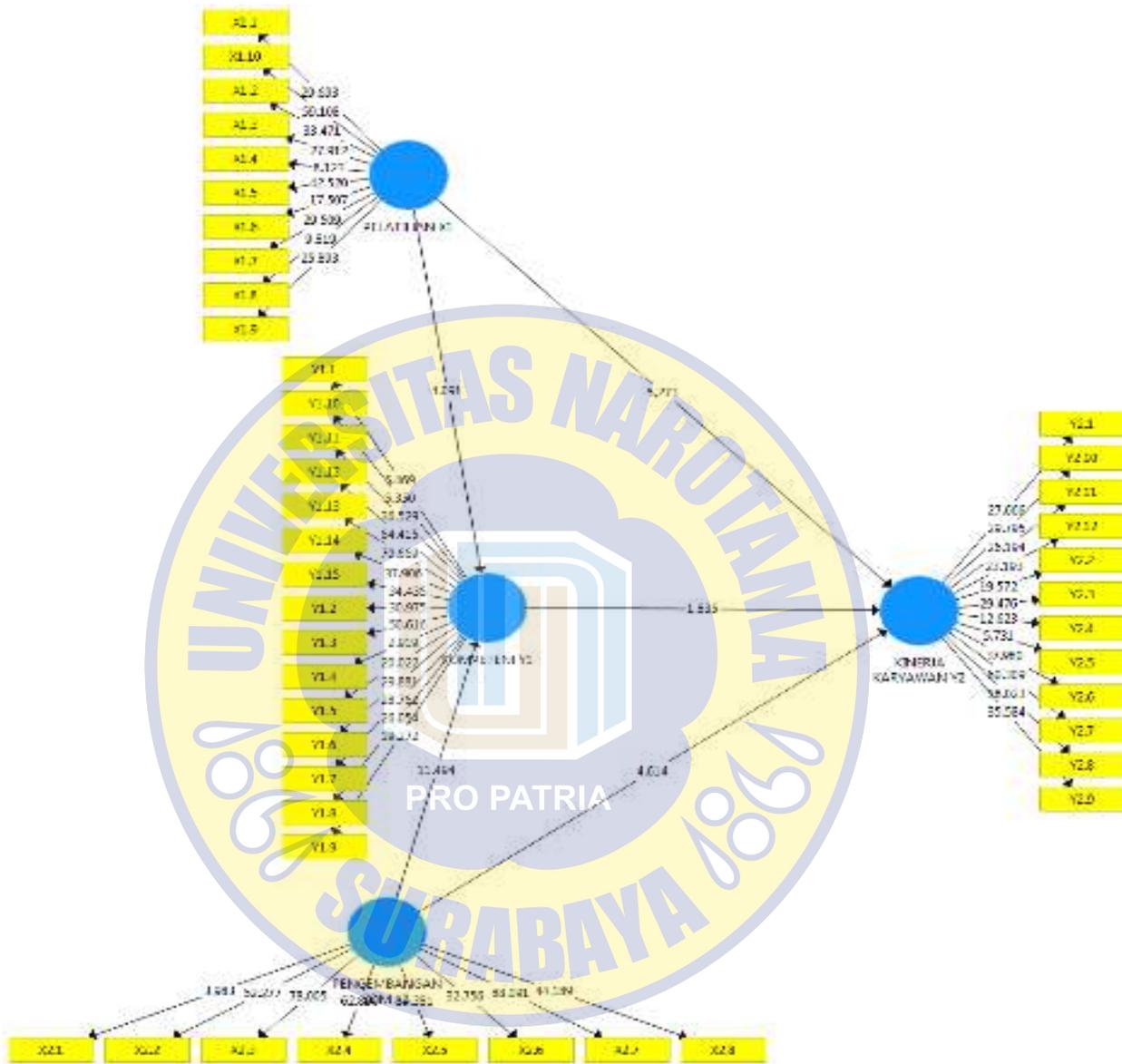
Sumber: Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Berdasarkan data di atas tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliable. Yang mana ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang sudah ditentukan.

4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *Inner Model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur structural.

Gambar 4.3 Model Struktural



Sumber: Data olahan Smart PLS 3.0 (2019)

Dalam menilai model dengan menggunakan PLS, dimulai dengan melihat *R-Square Adjusted* untuk setiap variabel laten dependen. Pada Tabel 4.8 data tersebut merupakan hasil estimasi *R-Square Adjusted* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.8 R-Square Adjusted

Variabel	R Square Adjusted
Kompetensi Y1	0.898 (89,8%)
Kinerja Karyawan Y2	0.682 (68,2%)

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel diantaranya variabel *Independen* (bebas) sebanyak 2 variabel yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), variabel *Intervening* yaitu Kompetensi (Y1), dan variabel *Dependen* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y2).

Pada tabel 4.8 menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel (Y1) diperoleh Kompetensi sebesar 0.898 dan untuk variabel (Y2) diperoleh Kinerja Karyawan sebesar 0.682. Hasil ini menunjukkan bahwa 89,8% variabel Kompetensi (Y1) dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2). Dan variabel Kinerja Karyawan (Y2) dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dan variabel Kompetensi (Y1) dengan nilai sebesar 68,2%.

5. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adaimailah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient*. Tabel 4.9 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 4.9 Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1	0.265	0.262	0.065	4.091	0.000
X1 -> Y2	0.274	0.274	0.052	5.273	0.000
X2 -> Y1	0.712	0.714	0.062	11.494	0.000
X2 -> Y2	0.399	0.407	0.086	4.614	0.000
Y1 -> Y2	0.189	0.181	0.103	1.835	0.034

Sumber: Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan cara *bootstrapping* untuk melihat t-statistik dan *p-value* dengan tingkat signifikan 5% (1.96). sehingga kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis ialah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik menunjukkan > 1.65, dan untuk menolak ataupun menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas, maka Ha akan diterima jika *p-value* < 0.05. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi)

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1) dengan Kompetensi (Y1) menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.000 (< 0.05) dengan nilai t sebesar 4.091 (> 1.65). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y1). Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi)

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kompetensi (Y1) menunjukkan *p-value* sebesar 0.000 (< 0.05) dengan nilai *t* sebesar 11.494 (> 1.65). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y1). Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan *p-value* sebesar 0.000 (< 0.05) dengan nilai *t* sebesar 5.273 (> 1.65). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan nilai *p-value* 0.000 (< 0.05) dengan nilai *t* sebesar 4.614 (> 1.65). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5 (Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa pengaruh variabel Kompetensi (Y1) dengan Kinerja Karyawan (Y2) menunjukkan nilai *p-value* 0.034 (< 0.05) dengan nilai *t* sebesar 1.835 (> 1.65). Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi (Y1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Dengan hasil uji hipotesis nilai *p-value* sebesar 0.000 dan nilai *t* sebesar 4.091. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,65) dan *p-value* di bawah 0.05. Dengan demikian, H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pelatihan pada Kantor Syahbandar dapat tercapainya Kompetensi karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Pranata, Astuti dan Utami (2018) menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi karyawan.

4.4.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat pengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Dengan hasil uji hipotesis nilai *p-value* sebesar 0.000 dengan nilai *t* sebesar 11.494. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,65) dan *p-value* di bawah 0.05. Dengan demikian, H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Syahbandar karyawan akan mendapatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian baru, dengan itu dapat meningkatkan Kompetensi juga.

Hal ini bertentangan dengan penelitian dari Efendi (2017) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi belum mencapai hasil yang optimal.

4.4.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa Pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji hipotesis nilai *p-value* 0.000 dengan nilai *t* sebesar 5.273. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,65) dan *p-value* di bawah 0.05. Dengan demikian H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang baik dan terprogram dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Adolfini, Lolowang dan Lumintang (2016) menunjukkan bahwa Pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.4 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji hipotesis nilai *p-value* 0.000 dengan nilai *t* sebesar 4.614. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,65) dan *p-value* di bawah 0.05. Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Findarti (2016) menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

4.4.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa Kompetensi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji hipotesis nilai *p-value* 0.034 dengan nilai *t* sebesar 1.835. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,65) dan *p-value* di bawah 0.05. Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena pada hakikatnya kompetensi sangat diperlukan untuk membantu menciptakan kinerja tinggi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Pranata, Astuti dan Utami (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.