

# PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN PELATIHAN PADA KINERJA KARYAWAN

Dwi Junianto<sup>1</sup>, Annisa Kesy Garside<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Profesi Insinyur, Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Tlogomas 246 Malang

Kontak Person:

Dwi Junianto

Jl. Raya Tlogomas 246 Malang

E-mail: [junianto97@gmail.com](mailto:junianto97@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pabrik Gula Meritjan Kediri. Populasi yang digunakan pada seluruh karyawan tetap. Sampel penelitian sebanyak 75 responden dengan metode pengambilan secara purposive sampling. Kuesioner dipakai sebagai alat pengumpul data dan data diolah secara uji statistik inferensial melalui pendekatan Structural Equation Model (SEM) menggunakan software WarpPLS 7.0. Hasil uji membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Sedangkan, komitmen hasil uji statistik didapatkan nilai path coefficient sebesar 0.128 pada tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen. Hasil penelitian pada pelatihan telah dibuktikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Komitmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Produksi gula nasional hingga saat ini masih belum dapat memenuhi kebutuhan tingkat konsumsi gula dalam negeri. Guna mengantisipasi hal tersebut langkah yang diambil oleh pemerintah dengan melakukan impor gula yang berasal dari Negara Brazil, Thailand, India dan Australia. Persoalan yang melanda dalam pergulaan di Indonesia disebabkan oleh berbagai faktor yang diantaranya ketidaktepatan penerapan teknis budidaya yang baik dan benar, tergerusnya areal lahan pertanian dan tingginya kerusakan operasional peralatan pabrik gula. Dengan adanya sejumlah permasalahan ini tidak menyurutkan semangat pemerintah dalam menciptakan program kedaulatan pangan dengan merencanakan “Program Percepatan Peningkatan Produksi dan Produktivitas Tebu”.

Persoalan pabrik gula saat ini semakin kompleks dan turbulensi karena adanya kemajuan teknologi dan perubahan perilaku pada konsumen. Untuk itu, berbagai strategi korporasi diperlukan agar mampu bertahan dan berdaya saing baik melalui peningkatan kompetensi manajerial dan program kerja yang dilakukannya. Selain itu pula, perumusan visi, misi dan strategi pabrik gula dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh sumber daya perusahaan menuju sasaran yang telah ditetapkan.

Jika dianalisis lebih lanjut adanya penurunan kinerja perusahaan ini tidak terlepas dari adanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama dalam roda bisnis. Menyadari urgensi permasalahan ini, maka diperlukan dukungan karyawan dalam etos kerja untuk kepentingan organisasi sangat dibutuhkan. Sinergi antara karyawan dan manajemen tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian dalam perusahaan terdapat fungsi pengorganisasian yang menempatkan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompotensi. Indikator majunya perusahaan akan tampak dari tumbuh dan berkembang yang mencerminkan adanya kinerja karyawan.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja saat ini menjadi isu pembahasan penting sebagai upaya pengembangan pegawai dan juga dalam organisasi. Oleh karena itu kinerja akan berkaitan pada aktivitas kegiatan operasi sehari-hari dan relevan berdasarkan tugas serta tanggung jawab dari karyawan agar terselesainya pekerjaan dengan baik [1].

Kualitas dan kuantitas karyawan sebagai ukuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hasil kerja. Setiap karyawan telah memiliki deskripsi dan tugas pokok untuk mempersiapkan dan mengoperasikan pabrik gula. Tugas-tugas yang melekat dari perawatan mesin-mesin produksi baik itu boiler, *steam power generation* dan *boiling house* akan diukur targetnya berdasarkan *key performance indicator* (KPI). Artinya, kinerja karyawan selama periode tertentu telah

dibahas dan disepakati. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan[2].

Untuk pencapaian kinerja karyawan yang memuaskan, kompetensi menjadi salah satu yang memiliki peranan penting yang dimiliki oleh karyawan untuk berprestasi. Kompetensi ini sebagai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja. Kedudukan kompetensi ini akan menempatkan kesesuaian posisi sebagai syarat jabatan. Wujud nyata dari kompetensi ini akan tampak dari keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam penyelesaian tugas secara efisien dan efektif. Karyawan akan memiliki kinerja maksimal jika didukung oleh kompetensi yang dimilikinya[3].

Hubungan kinerja pegawai tentunya sangat erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Indikasi nyata adanya komitmen karyawan dari kontribusi, keterlibatan dan loyalitas yang berusaha dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi keterlibatan secara aktif dari karyawan akan membentuk dorongan dalam diri dan disiplin sehingga pikiran maupun tenaga akan tercurah pada perusahaan. Komitmen ini sebagai bentuk integritas yang berkeinginan kuat untuk bertahan dan percaya serta menerima nilai tujuan perusahaan. Keterlibatan, loyalitas maupun kebanggaan pada organisasi menunjukkan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja[4].

Selain itu pula peningkatan kinerja dapat dipicu melalui program pelatihan yang terstruktur. Hal ini ditujukan pada pengembangan kompetensi baik menyentuh pada kemampuan *hard skill* maupun *soft skill*. Bentuk-bentuk implementasi program pelatihan akan terintegrasi sesuai *training need analysis* dan kamus kompetensi sesuai level jabatan. Pelatihan *soft skill* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan secara personal baik komunikasi, kepemimpinan, *problem solving* dan *team work*. Peran pelatihan menjadikan faktor penentu yang vital pada pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung tingginya produktivitas[5].

Penelitian empiris yang dilakukan oleh [6] membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan [7] membuktikan semakin baik kompetensi berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Tetapi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh membuktikan sebaliknya bahwa kinerja karyawan tidak disebabkan oleh faktor kompetensi[8]. Menurut penelitian [9] pada 56 responden Puskesmas Aro bahwa komitmen karyawan berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak sejalan, yang menemukan komitmen tidak berpengaruh[10]. Sedangkan menurut [11] bahwa pelatihan kerja yang berupa jenis dan materi dapat membantu pekerjaan karyawan, namun hal ini berlaku sebaliknya bahwa pelatihan tidak memberikan dampak pada kinerja karena hanya diberikan pada orang-orang tertentu saja atau tidak merata[12].

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan sehingga peneliti akan mengkaji kembali pada objek Pabrik Gula Meritjan Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian yang menjadi tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

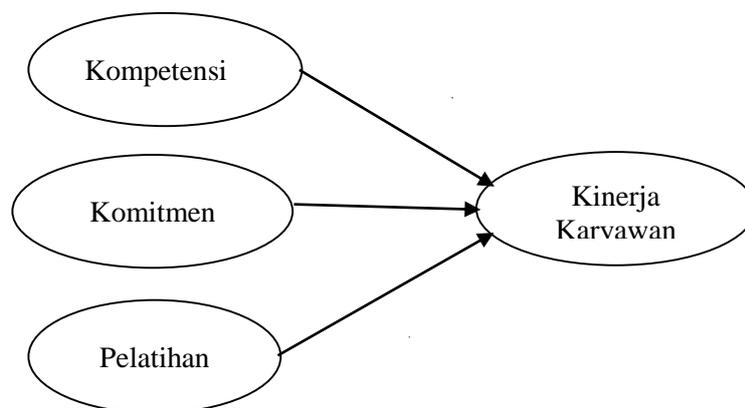
## 2. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipakai dalam penelitian ini dimana teori dijadikan pegangan yang kuat dalam penyusunan rumusan masalah, hipotesis, dan variabel penelitian. Data penelitian dikumpulkan secara langsung melalui responden dengan media kuesioner. Teknik pengukurannya memakai skala Likert 5 dari yang terendah akan diberikan skor skala 1 yaitu sangat tidak setuju sampai tingkat tertinggi sangat setuju. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai tetap di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil dari sumber daya yang dapat mewakili populasi[13].

Pengukuran indikator dari variabel kompetensi berdasarkan Romberg (2007) dalam [14] yaitu pengalaman kerja (X1.1); latar belakang pendidikan (X1.2); memiliki keahlian atau pengetahuan (X1.3); dan keterampilan (X1.4). Pada variabel komitmen akan diukur menurut [15] adalah komitmen afektif (X2.1); komitmen normatif (X2.2) dan kemampuan berkelanjutan (X2.3). Berdasarkan [16] pengukuran pelatihan terdiri-dari instruktur (X3.1); peserta (X3.2); materi (X3.3); metoda (X3.4); tujuan (X3.5) dan

sasaran (X3.6). Sedangkan indikator kinerja akan menggunakan pengukuran dari [17] yaitu kualitas (Y1.1); kuantitas (Y1.2); pelaksanaan tugas (1.3) dan tanggung jawab (Y1.4).

Adapun teknik analisis data memakai pendekatan *Struktural Equation Model* (SEM) dengan bantuan alat WarpPLS 7.0. Pendekatan tersebut akan menganalisis data secara *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis penelitian pada hubungan pengaruh antara variabel eksogen dan endogen. Ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi *maximum likelihood estimation* (MLE) adalah 100-200 sampel [18] atau sebanyak 5 – 10 kali jumlah indikator yang diuji[19]. Direncanakan sampel yang akan diambil sejumlah 5 x 17 yaitu sejumlah 75 responden. Metode pengambilan dilaksanakan dengan pendekatan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Penelitian ini mempunyai 3 (tiga) variabel eksogen yaitu kompetensi, komitmen dan pelatihan serta kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Dengan demikian kerangka konseptual penelitian tersaji pada Gambar 1.



**Gambar 1** Kerangka Konseptual Penelitian

Adapun hipotesis penelitian dari kerangka konseptual pada **Gambar 1** dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub>: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas bermaksud menguji isi instrumen valid atau tidak suatu kuesioner dengan *Pearson Correlation* dan dikatakan valid apabila r-hitung > r-tabel atau diatas nilai 0.30 pada sampel data uji 30 responden. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengukur ketepatan instrumen tersebut handal, stabil dan konsisten terhadap waktu dengan ambang batas *Cronbach Alpha* > 0.60.

**Tabel 1** Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Construct Variable	Pearson Correlati on	Cronbach Alpha
Kompetensi	Pengalaman kerja	0.853	0.820
	Latar Belakang pendidikan	0.842	

	Memiliki keahlian/pengetahuan	0.848	
	Keterampilan	0.870	
Komitmen	Komitmen afektif	0.776	
	Komitmen normative	0.765	0.770
	Kemampuan berkelanjutan	0.847	
	Instruktur	0.851	
Pelatihan	Peserta	0.784	
	Materi	0.714	0.834
	Metoda	0.764	
	Tujuan	0.817	
	Sasaran	0.816	
	Kualitas		
Kinerja Karyawan		0.832	
	Kuantitas	0.817	0.850
	Pelaksanaan tugas	0.750	
	Tanggung jawab	0.776	

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada **Tabel 1** bahwa *Pearson Correlation* (r-hitung) untuk masing-masing variabel kompetensi, komitmen, pelatihan dan kinerja karyawan telah menunjukkan nilai yang lebih besar dari tabel yakni 0.3 dan disimpulkan butir pernyataan adalah valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel mempunyai koefisien *alpha* di atas nilai *cut off* yaitu diatas 0.6 sehingga bisa disimpulkan semua konsep pengukur dari masing-masing variabel adalah reliabel.

### 3.2 Menilai *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* berkaitan dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Menurut pendapat [20], bahwa “validitas kuesioner menunjukkan sejauh mana kuesioner mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya” serta reliabilitas sebagai “ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur secara konsisten”. Pada tahap selanjutnya akan menganalisis *convergent validity* dan *composite reliability* yang memberikan gambaran dari model pengukuran khususnya indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi *item score* dan konsistensi serta ketepatan dalam pengukuran variabel laten. Keluaran hasil uji validitas konvergen dinyatakan valid jika semua nilai indikator mempunyai *loading factor* lebih besar sama dengan 0.50 sampai 0.60. Batas penerimaan atau *cut off* dalam penelitian ini adalah sebesar  $\geq 0.60$ . Uji reliabilitas dengan memakai dua pendekatan yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dengan nilai *cut off* 0.7 dan 0.6. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut maka disajikan data hasil uji untuk validitas konvergen dan *composite reliability*.

**Tabel 2** Nilai *Loading Factor*

Indikator	Kompetensi (X1)	Komitmen (X2)	Pelatihan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X1.1)	<b>0.734</b>	-0.244	0.040	-0.0139
Latar belakang pendidikan (X1.2)	<b>0.765</b>	-0.123	0.124	-0.103
Keahlian/pengetahuan (X1.3)	<b>0.825</b>	0.026	0.339	0.219
Keterampilan (X1.4)	<b>0.846</b>	0.144	0.041	0.028
Komitmen afektif (X2.1)	0.062	<b>0.774</b>	0.033	0.163
Komitmen normatif (X2.2)	0.069	<b>0.782</b>	0,083	0.047
Kemampuan berkelanjutan (X2.3)	0.019	<b>0.865</b>	0.056	0.047
Instruktur (X3.1)	0.022	0.023	<b>0.881</b>	0.132
Peserta (X3.2)	-0.089	0.007	<b>0.792</b>	0.0164
Materi (X3.3)	0.207	0.209	<b>0.874</b>	0.279
Metoda (X3.4)	-0.335	0.324	<b>0.812</b>	0.129
Tujuan (X3.5)	0.164	0.235	<b>0.755</b>	0.209

Sasaran (X3.6)	0.062	0.149	<b>0.732</b>	0.048
Kualitas (Y1.1)	0.114	0.008	0.019	<b>0.890</b>
Kuantitas (Y1.2)	0.004	0.117	0.056	<b>0.860</b>
Pelaksanaan tugas (Y1.3)	0.109	0.046	0.121	<b>0.816</b>
Tanggung jawab (Y1.4)	0.155	0.080	0.017	<b>0.928</b>

Sumber: Output warpPLS 7.0 (2020)

**Tabel 3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	0.873	0.819
Komitmen (X2)	0.861	0.779
Pelatihan (X3)	0.854	0.729
Kinerja (Y)	0.892	0.755

Sumber: Output WarpPLS 7.0 (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada **Tabel 2** dan **Tabel 3** telah terpenuhi kriteria pada *convergent validity* dan *composite reliability*. Hal ini dapat dibuktikan di setiap indikatornya adalah valid dimana keseluruhannya *loading factor* berada diatas ambang batas bernilai  $\geq 0.60$  dan variabel konstruk disimpulkan reliabel karena baik nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih besar dari yang dipersyaratkan.

### 3.3 Menilai Inner Model

Pengujian *inner model* bertujuan melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pada prinsipnya pengukuran *inner model* adalah menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Tujuannya pengujian ini akan melihat nilai *path* dalam menginterpretasikan pengaruh tersebut signifikan atau tidak dengan melihat nilai t dari nilai *path*. Selain itu akan melihat persentase  $R^2$  untuk variabel laten endogen yang dimodelkan seberapa besar mendapat pengaruh dari variabel laten eksogen.

**Tabel 4 R-Square**

Variabel	R-Square
Kompetensi (X1)	0.657
Komitmen (X2)	
Pelatihan (X3)	
Kinerja Karyawan (Y)	

Sumber: Output WarpPLS 7.0

Pada hasil tampilan output nilai *R-Square* sebesar 0.657. Dengan demikian telah menggambarkan model yang baik. Nilai 0.657 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh kompetensi (X1), komitmen (X2) dan pelatihan (X3) sebesar 65.70%, sedangkan sisanya 34.30% dipengaruhi konstruk lain yang tidak diteliti. Untuk pengujian signifikansi pada penelitian ini dengan melakukan uji hipotesis. Hipotesis akan diterima pada tingkat derajat alpha (0.05) jika nilai t-statistik > tabel (1.96) atau *p-value* < 0.05. Selain itu pula untuk melihat hasil nilai *path coefficients* antar variabel laten, apakah bernilai positif atau negatif. Hasil output *path coefficients* yang diolah dengan WarpPLS sebagai berikut.

**Tabel 5 Path Coefficient**

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompetensi (X1) $\square$ Kinerja Karyawan (Y)	0.357	3.767	0.000
Komitmen (X2) $\square$ Kinerja Karyawan (Y)	0.128	3.782	0.001
Pelatihan $\square$ Kinerja Karyawan (Y)	0.228	2.647	0.001

Sumber: Output WarpPLS (2020)

### 3.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengujian hipotesis ditemukan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan, karena nilai  $t$ -statistik (3.767) >  $t$ -tabel (1.96) dan  $p$ -value (0.000) < 0.05 serta nilai *path coefficient* sebesar 0.357. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, penerapan kompetensi yang secara baik dan konsisten berdampak pada karyawan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan kompetensi ini sesuai level jabatan baik keterampilan, pengetahuan dan sikap berdasarkan kamus kompetensi.

Artinya, semakin tinggi jabatan karyawan maka level kompetensinya yang dikuasai akan semakin meningkat pula. Perubahan lingkungan bisnis akan mudah dihadapi jika adanya karyawan yang bertalenta tinggi. Lebih lanjut, sumber daya manusia sebagai aset perusahaan akan memberikan kontribusi nyata dengan penerapan strategi bisnis yang tepat yang mampu menggerakkan seluruh elemen menuju pada sasaran. Peran *human resources department* telah menjadi inti yang dapat memetakan dan menyukseskan kader-kader serta mempersiapkan melalui berbagai program pengembangan.

Selain itu pula, masa kerja dan pengalaman sebagai aset pengetahuan intrinsik yang harus didokumentasikan dan ditransfer melalui forum-forum ilmiah antar sesama karyawan. Jenjang pendidikan juga harus diperhatikan supaya muncul ide-ide baru, cara-cara baru untuk berinovasi demi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi.

### 3.5 Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengujian hipotesis ditemukan variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan, karena nilai  $t$ -statistik (3.782) >  $t$ -tabel (1.96) dan  $p$ -value (0.001) < 0.05 serta nilai *path coefficient* sebesar 0.128. Hal ini dapat dinyatakan bahwa, komitmen berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Komitmen ini ditunjukkan dari sikap bahagia ditempat kerja dan mendahulukan kepentingan perusahaan.

Karyawan yang telah terbentuk sikap normatif akan berusaha memenuhi kewajibannya dan tetap loyal serta harus bersikap balas jasa kepada perusahaan. Sikap inilah perusahaan akan ditopang dengan integritas dan dedikasi tinggi dari karyawan yang bertindak secara profesional dan akuntabilitas. Artinya, kemampuan yang dimiliki akan dipergunakan secara maksimal dan bersikap resistensi untuk berpindah ke perusahaan lain.

### 3.6 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengujian hipotesis ditemukan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan, karena nilai  $t$ -statistik (2.647) >  $t$ -tabel (1.96) dan  $p$ -value (0.001) < 0.05 serta nilai *path coefficient* sebesar 0.228. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan pada karyawan akan berdampak semakin baik kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya. Perusahaan harus selalu memperhatikan program-program pelatihan sesuai kamus kompetensi dan level jabatan. Artinya, pelatihan ini akan berbeda di setiap jabatan baik materi maupun metode pelatihan.

Untuk itu pemberian pelatihan harus memperhatikan kompetensi dari instruktur, peserta pelatihan, materi, metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Metode ini harus tersusun diawal secara sistematis termasuk evaluasi dan *outcome* dari pelatihan itu sendiri. Artinya, pelatihan yang diberikan di Pabrik Gula Meritjan telah diperhitungkan *return on investment* (ROI) atau ada imbal balik ke perusahaan. Bentuk ROI ini ditunjukkan dengan adanya penghematan biaya, penurunan *downtime* peralatan.

## 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Meritjan, dimana nilai *path coefficient* 0.357 dan  $p$ -value sebesar 0.000. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Pabrik Gula Meritjan, dimana nilai *path coefficient* 0.128 dan *p-value* sebesar 0.001 dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Meritjan, dimana nilai *path coefficient* 0.228 dan *p-value* sebesar 0.001.

## Referensi

- [1] Akter dan Moazzam, "Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study," *Int. J. Eng. Technol. Manag. Appl. Sci.*, vol. 4, no. 8, 2016.
- [2] A. A. A. . Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- [3] A. Elshifa, A. D. Anjarini, A. J. Kharis, dan A. Mulyapradana, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi (Studi pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Pekalongan)," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 2, 2020.
- [4] F. I. Putri, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, 2014.
- [5] R. N. Ichsan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan," *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 1, hal. 71–77, 2020.
- [6] D. Sunarsi *et al.*, "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta," *jurnal Ilmu Komputer. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, hal. 2465–2472, 2020.
- [7] Ainanur dan S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–14, 2018.
- [8] Mustofa, "Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)," *Al-Ulum*, vol. 17, no. 1, hal. 120–142, 2017.
- [9] S. Rosmawati dan A. Jermawinsyah, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian," *EKSIS J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, hal. 153–160, 2018.
- [10] B. R. Manery, V. P. K. Lengkong, dan R. T. Saerang, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKD PSDA Di Kabupaten Halmahera Utara," *J. EMBA*, vol. 6, no. 4, hal. 1968 – 1977, 2018.
- [11] M. A. Hafifi, N. Qomariah, dan Anwar, "Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember," *J. Manaj. Dan Bisnis Indonesia.*, vol. 4, no. 1, hal. 46–62, 2018.
- [12] A. R. Syamsuri dan Z. M. E. Siregar, "Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan," *JSHP (Jurnal Sos. Hum. dan Pendidikan)*, vol. 2, no. 2, hal. 95–105, 2018.
- [13] Malhotra, *Riset Pemasaran*. Edisi 4. Jakarta: PT. Indeks, 2015.
- [14] Gatot, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan, Pola Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul," UPN Veteran Yogyakarta, 2014.
- [15] J. P. Meyer dan N. J. Allen, "Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application.," *J. Vacat. Behav.*, vol. 14, hal. 24–27, 1997.
- [16] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- [17] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- [18] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, dan M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 2017.
- [19] J. M. Becker dan I. R. Ismail, "Accounting for sampling weights in PLS path modeling: Simulations and empirical examples.," *Eur. Manag. J.*, vol. 34, no. 6, hal. 606–617, 2016.
- [20] Solimun, A. A. R. Fernandes, dan Nurjannah, *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Edisi 4. Malang: UB Press, 2018.

