

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sifat-sifat khusus dari individu atau kelompok yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian atau survei. Hal ini mencakup berbagai variabel seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, latar belakang sosial, dan faktor-faktor lain yang dapat memberikan gambaran tentang kelompok responden yang sedang diteliti. Penelitian ini memanfaatkan kuesioner digital yang dibuat melalui *Google Form* dan disebarluaskan melalui *WhatsApp*. Pendekatan digital ini memudahkan dan mempercepat pengumpulan data yang esensial untuk penelitian, mencerminkan perkembangan teknologi dalam konteks penelitian modern. Data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner daring yang terdiri dari 35 pernyataan. Variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1) dengan 14 pernyataan dan berbagai pengetahuan (X_2) dengan 9 pernyataan, dan variabel dependen, yaitu kompetensi karyawan (Y) dengan 12 pernyataan. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 26 Oktober 2023 dan pada proses ini, 106 kuesioner telah terisi atau sekitar 24% dari total karyawan tetap. Informasi mengenai karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja, juga dicatat untuk keperluan analisis lebih lanjut.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner melalui *WhatsApp* dan *electronic mail (e-mail)*, dapat dipaparkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah:

Tabel 4. 1 Presentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	62	58,5%
Perempuan	44	41,5%
Total	106	100,0%

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yakni sekitar 58,5% dari total jumlah 106 responden, atau setara dengan 62 karyawan. Sebaliknya, responden perempuan hanya menyumbang sekitar 41,5%, atau sekitar 44 karyawan. Data dalam tabel tersebut mengindikasikan bahwa jumlah laki-laki lebih mendominasi dalam kelompok responden dibandingkan dengan responden perempuan.

4.1.1.2. Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Hasil penyebaran kuesioner melalui *WhatsApp* dan *electronic mail (e-mail)* mengungkapkan karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Presentase Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	43	40,6%
30-40 Tahun	41	38,7%
40-55 Tahun	22	20,8%
Jumlah	106	100,0%

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, sebanyak 40,6% dari total responden atau sebanyak 43 Karyawan berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Sementara itu, jumlah responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 41 orang atau 38,7%, dan responden yang berada di usia 40-55 tahun mencapai 20,8% atau 22 orang karyawan. Data dalam tabel tersebut ditegaskan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun mendominasi dibandingkan dengan responden dalam kelompok usia 30-40 tahun dan 40-55 tahun.

4.1.1.3. Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner melalui *WhatsApp* dan *electronic mail (e-mail)*, berikut adalah data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 3 Presentase Masa Kerja Responden

Usia	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	38	35,8%
5-10 Tahun	32	30,2%
≤ 15 Tahun	36	34,0%
Jumlah	106	100,0%

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, yakni sebanyak 38 karyawan atau setara dengan 35,8%. Sebanyak 32 karyawan dengan masa kerja antara 5-10 tahun turut serta dalam pengisian kuesioner, dengan persentase sebesar 30,2%. Sementara itu, ada 36 responden atau sekitar 34,0% yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun mendominasi jumlah sampel dalam penelitian ini.

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang respons responden dalam penelitian. Metode ini mencakup penilaian nilai minimum (skala terendah yang dipilih oleh responden), nilai maksimum (skala tertinggi yang dipilih oleh responden), rata-rata (nilai tengah dari total respons responden), dan deviasi standar (tingkat variasi atau perbedaan antara respons dari setiap responden). Dalam konteks penelitian ini yang melibatkan 106 responden, berikut adalah penjabaran statistik deskriptif pada data penelitian ini.

4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Pelatihan

Tabel 4. 4 Analisis Statistik Deskriptif Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TR1.1	106	1.00	5.00	4.3679	.70812
TR1.2	106	1.00	5.00	4.4057	.70072
TR2.1	106	1.00	5.00	4.2925	.68961
TR2.2	106	1.00	5.00	4.3962	.75188
TR2.3	106	1.00	5.00	4.3019	.70603
TR3.1	106	1.00	5.00	4.2547	.70456
TR3.2	106	1.00	5.00	4.3208	.72437
TR3.3	106	1.00	5.00	4.2358	.75026
TR4.1	106	1.00	5.00	4.3585	.73275
TR4.2	106	1.00	5.00	4.1792	.71444
TR4.3	106	1.00	5.00	4.2830	.70040
TR5.1	106	1.00	5.00	4.2736	.72418
TR5.2	106	1.00	5.00	4.1509	.77818
TR5.3	106	1.00	5.00	4.2736	.72418
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai rata-rata tertinggi dari variabel pelatihan ditemukan pada pernyataan yang mengindikasikan kemampuan program pelatihan untuk membantu responden mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan nilai mencapai 4,406. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah dari variabel pelatihan terdapat pada pernyataan yang berkaitan dengan kontribusi peserta pelatihan lain terhadap pengalaman belajar responden, dengan nilai sebesar 4,151. Ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian positif terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa program pelatihan memiliki dampak positif dalam membantu mereka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pada saat yang sama, peran kontribusi peserta pelatihan lain terhadap pengalaman belajar responden dinilai sedikit lebih rendah, meskipun nilai tersebut masih berada pada tingkat penilaian positif. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa interaksi antar peserta pelatihan belum sepenuhnya menjadi fokus utama atau mungkin tidak dianggap sebagai aspek yang sangat signifikan dalam pengalaman belajar menurut persepsi responden. Dalam penelitian ini, pemahaman terhadap perbedaan nilai rata-rata ini dapat memberikan wawasan kepada perusahaan sebagai penyelenggara pelatihan untuk meningkatkan aspek-aspek tertentu yang dianggap responden kurang optimal. Dengan fokus pada pernyataan dengan nilai rata-rata lebih rendah, penyelenggara pelatihan dapat merancang program yang lebih holistik dan memenuhi kebutuhan peserta dengan lebih baik.

Pada variabel pelatihan, nilai minimum 1.00 menandakan adanya responden yang memberikan tanggapan "sangat tidak setuju" pada pernyataan yang diberikan dan nilai maksimum 5.00 atau "sangat setuju," menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan berbagai aspek pelatihan, termasuk tujuan dan sasaran pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, dan peran peserta pelatihan dalam proses belajar. Dengan nilai

maksimum yang tinggi, dapat diartikan bahwa responden umumnya memberikan penilaian positif terhadap keberagaman dalam program pelatihan yang mereka ikuti.

Standar deviasi pada variabel pelatihan mencerminkan bahwa tanggapan yang diberikan oleh para responden memiliki tingkat keseragaman atau konsistensi yang tinggi dalam persepsi atau penilaian terkait dengan pelatihan tersebut. Dengan nilai standard deviasi yang rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa data cenderung berkumpul lebih dekat dengan nilai rata-rata, mengindikasikan adanya homogenitas dalam respons para responden terhadap variabel pelatihan yang sedang diamati.

4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Berbagi Pengetahuan

Tabel 4. 5 Analisis Statistik Deskriptif Berbagi Pengetahuan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KS1.1	106	1.00	5.00	4.1981	.84425
KS1.2	106	1.00	5.00	4.2830	.71387
KS1.3	106	1.00	5.00	4.3208	.71110
KS1.4	106	1.00	5.00	4.4245	.72962
KS2.1	106	1.00	5.00	4.3396	.66026
KS2.2	106	1.00	5.00	4.2642	.77216
KS2.3	106	1.00	5.00	4.2830	.71387
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, nilai rata-rata terendah dari variabel berbagi pengetahuan terdapat pada pernyataan yang menyatakan kecenderungan seorang karyawan untuk meminta bantuan rekan kerja guna memperoleh pengetahuan atau keterampilan tertentu. Sebaliknya, nilai rata-rata tertinggi dari variabel berbagi pengetahuan tercatat pada pernyataan yang menyoroti perasaan memiliki pengetahuan baru setelah mengikuti program pelatihan. Responden cenderung menilai bahwa kecenderungan untuk meminta bantuan kepada rekan kerja guna memperoleh pengetahuan atau keterampilan tertentu masih dianggap relatif rendah. Hal ini bisa mencerminkan kurangnya interaksi atau kolaborasi antar karyawan dalam proses berbagi pengetahuan di tempat kerja. Di sisi lain, peningkatan

pengetahuan setelah mengikuti program pelatihan dinilai sangat tinggi oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dianggap sebagai sumber pengetahuan yang efektif dan bermanfaat oleh para responden. Hasil ini dapat membantu penyelenggara pelatihan atau manajemen sumber daya manusia untuk lebih fokus pada upaya meningkatkan kolaborasi antar karyawan, terutama dalam berbagi pengetahuan di tempat kerja. Selain itu, perlu diperhatikan bagaimana program pelatihan dapat terus ditingkatkan agar tetap memberikan manfaat yang signifikan dalam pengembangan pengetahuan karyawan.

Pada variabel Berbagi pengetahuan, nilai minimum 1.00 menandakan adanya responden yang memberikan tanggapan “sangat tidak setuju” pada pernyataan yang diberikan terkait aktivitas berbagi pengetahuan dan nilai maksimum 5.00 atau "sangat setuju," menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan berbagai berbagi pengetahuan, baik knowledge donating maupun knowledge collecting. Hal ini juga menggambarkan perilaku responden dalam berkomunikasi serta membagikan pengetahuan dan keterampilan mereka kepada rekan kerja, serta perilaku dalam menerima informasi atau pengetahuan tentang keahlian yang dimiliki oleh sesama karyawan.

Standar deviasi pada variabel berbagi pengetahuan mencerminkan bahwa tanggapan yang diberikan oleh para responden memiliki tingkat keseragaman atau konsistensi yang tinggi dalam persepsi atau penilaian terkait dengan berbagi pengetahuan. Dengan nilai standar deviasi yang rendah, menunjukkan bahwa data cenderung berkumpul lebih dekat dengan nilai rata-rata, mengindikasikan adanya homogenitas dalam respons para responden terhadap variabel berbagi pengetahuan yang sedang diamati.

4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi

Tabel 4. 6 Analisis Statistik Deskriptif Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CO1.1	106	2.00	5.00	4.1981	.60820
CO1.2	106	1.00	5.00	4.4717	.65039
CO1.3	106	1.00	5.00	4.0472	.76073
CO1.4	106	2.00	5.00	3.9434	.81451
CO1.5	106	1.00	5.00	4.3585	.69266
CO2.1	106	2.00	5.00	4.3585	.62012

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CO2.2	106	1.00	5.00	4.4811	.67937
CO2.3	106	1.00	5.00	4.3679	.65211
CO2.4	106	1.00	5.00	4.0943	.79915
CO.2.5	106	1.00	5.00	4.3679	.68069
CO3.1	106	1.00	5.00	4.4057	.65869
CO3.2	106	1.00	5.00	4.3868	.68412
CO3.3	106	1.00	5.00	4.5000	.65101
CO3.4	106	1.00	5.00	4.2925	.71670
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa nilai rata-rata paling rendah dalam variabel kompetensi terdapat pada pernyataan mengenai seberapa sering responden ikut serta dalam sesi pelatihan atau pengembangan profesional. Sebaliknya, nilai rata-rata paling tinggi dalam variabel kompetensi tercatat pada pernyataan tentang keyakinan responden terhadap kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam sesi pelatihan atau pengembangan profesional mungkin menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kompetensi. Adanya nilai rata-rata terendah pada hal bahwa ada potensi peningkatan dalam upaya untuk mendorong responden untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Di sisi lain, nilai rata-rata tertinggi pada keyakinan responden terhadap kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dapat diartikan sebagai indikasi bahwa responden memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan kolaboratif mereka. Hal ini bias dijadikan dasar untuk memperkuat atau meningkatkan program-program pengembangan yang fokus pada aspek kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja.

Pada variabel kompetensi, nilai minimum mencapai 1.00 dan 2.00 pada beberapa pernyataan, menunjukkan bahwa beberapa responden memberikan tanggapan "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" terhadap pernyataan-pernyataan terkait variabel ini. Meskipun demikian, mayoritas responden lebih cenderung memberikan respons "setuju" atau "sangat setuju." Hal ini mengindikasikan bahwa

secara umum, tingkat persetujuan terhadap pernyataan seputar kompetensi dalam kuesioner penelitian ini sangat tinggi. Variabel kompetensi ini menyoroti hal-hal yang terkait pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi indikator dalam menilai kompetensi karyawan. Beberapa responden yang menyatakan ketidaksetujuan mungkin mencerminkan variasi individual dalam persepsi atau penilaian mereka terhadap tingkat kompetensi yang diukur oleh pernyataan-pernyataan tersebut. Dengan tingkat persetujuan yang tinggi, secara umum, responden dalam penelitian ini memiliki keyakinan yang kuat terkait dengan kompetensi mereka, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Hasil ini dapat memberikan pandangan positif terkait dengan kemampuan dan kesiapan karyawan dalam konteks kompetensi yang diukur, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan atau peningkatan lebih lanjut dalam hal pelatihan atau program pengembangan karyawan.

Standar deviasi pada variabel pelatihan mencerminkan bahwa tanggapan yang diberikan oleh para responden memiliki tingkat keseragaman atau konsistensi yang tinggi dalam persepsi atau penilaian terkait dengan kompetensi. Dengan nilai standar deviasi yang rendah, dapat disimpulkan bahwa data cenderung berkumpul lebih dekat dengan nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa respons para responden terhadap variabel kompetensi yang sedang diamati bersifat homogen atau seragam.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi adanya korelasi di antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Uji multikolinearitas mempunyai kriteria, di mana bila nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 dan nilai toleransi < 0.10 , maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas terjadi. Sebaliknya, jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.10 , dapat dianggap bahwa multikolinearitas tidak ada. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,143	2,326		4,791	0,000		
	Pelatihan	0,548	0,095	0,624	5,790	0,000	0,151	6,604
	Berbagi Pengetahuan	0,469	0,171	0,297	2,751	0,007	0,151	6,604
a. Dependent Variable: Kompetensi								

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan (X_1) dan Berbagi Pengetahuan (X_2) memperlihatkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0.10. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi.

4.1.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk menentukan apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji Glejser. Prinsip dasar dari uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser ini melibatkan regresi variabel independen terhadap nilai absolut residu (Abs_res).

Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.988	1.393		1.427	.157
	Pelatihan	.013	.058	.060	.223	.824
	Berbagi Pengetahuan	-.015	.094	-.042	-.158	.875
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 yaitu hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa Nilai Sig. Variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0.824 lebih besar dari nilai probabilitas (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai Sig. Variabel Berbagi Pengetahuan (X_2) sebesar 0.824 lebih besar dari nilai probabilitas (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

4.1.4. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji menggunakan seluruh data sampel dari 106 responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Validitas ini dinilai dengan menggunakan Tabel R Product Moment atau r-tabel. Instrumen dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam penelitian ini, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,191 dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS 27 menunjukkan apakah pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid atau tidak. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dianggap valid; namun, jika sebaliknya, perlu dilakukan pengujian ulang terhadap item pernyataan tersebut.

4.1.4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel 4.9 Uji Validitas Pada Variabel Pelatihan (X_1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
TR1.1	0.853	0.191	Valid
TR1.2	0.872	0.191	Valid
TR2.1	0.792	0.191	Valid
TR2.2	0.803	0.191	Valid
TR2.3	0.840	0.191	Valid
TR3.1	0.875	0.191	Valid
TR3.2	0.876	0.191	Valid
TR3.3	0.811	0.191	Valid
TR4.1	0.871	0.191	Valid
TR4.2	0.828	0.191	Valid
TR4.3	0.867	0.191	Valid
TR5.1	0.837	0.191	Valid
TR5.2	0.819	0.191	Valid
TR5.3	0.841	0.191	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Menurut Tabel 4.9, nilai r-tabel dihitung menggunakan rumus signifikansi statistik $df = N - 2$, dengan N sebagai jumlah responden ($106 - 2 = 104$), pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu 0,191. Dari hasil tersebut, setiap pernyataan dalam variabel pelatihan menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi r-tabel. Pada variabel ini, terdapat 14 pernyataan yang memiliki nilai r-hitung lebih besar dari 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dalam penelitian ini dianggap valid. Oleh karena itu, variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian yang sah dan dapat dipercaya.

4.1.4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Berbagi Pengetahuan

Tabel 4. 10 Uji Validitas Pada Variabel Berbagi Pengetahuan (X_2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KS1.1	0.613	0.191	Valid
KS1.2	0.866	0.191	Valid
KS1.3	0.841	0.191	Valid
KS1.4	0.841	0.191	Valid
KS2.1	0.860	0.191	Valid
KS2.2	0.852	0.191	Valid
KS2.3	0.860	0.191	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai r-tabel dihitung dengan menggunakan formula signifikansi statistik $df = N - 2$, yang dalam kasus ini adalah $(106 - 2) = 104$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r-tabel ini adalah 0.191. Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap elemen dalam variabel berbagi pengetahuan menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel yang ditetapkan. Secara spesifik, ada 7 pernyataan yang memiliki nilai r-hitung melebihi 0.191, menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan dalam penelitian ini dianggap valid. Oleh karena itu, dapat diandalkan bahwa variabel berbagi pengetahuan berperan sebagai instrumen penelitian yang dapat dipercaya.

4.1.4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Tabel 4. 11 Uji Validitas Pada Variabel Kompetensi (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
CO1.1	0.778	0.191	Valid
CO1.2	0.788	0.191	Valid
CO1.3	0.713	0.191	Valid
CO1.4	0.669	0.191	Valid

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
CO1.5	0.812	0.191	Valid
CO2.1	0.799	0.191	Valid
CO2.2	0.741	0.191	Valid
CO2.3	0.790	0.191	Valid
CO2.4	0.708	0.191	Valid
CO2.5	0.806	0.191	Valid
CO3.1	0.813	0.191	Valid
CO3.2	0.827	0.191	Valid
CO3.3	0.852	0.191	Valid
CO3.4	0.773	0.191	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai r-tabel dihitung dengan menggunakan rumus signifikansi statistik $df = N - 2$, di mana dalam konteks ini df adalah $(106 - 2) = 104$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r-tabel ini sekitar 0.191. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel kompetensi memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel tersebut. Dalam perincian, terdapat 14 item pernyataan dengan nilai r-hitung yang melebihi 0.191, mengindikasikan bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini dianggap valid. Oleh karena itu, variabel kompetensi dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian yang dapat dipercaya.

4.1.5. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha pada sampel sebanyak 106 responden. Uji ini bertujuan untuk menilai tingkat reliabilitas data yang diperoleh dari variabel-variabel dalam kuesioner penelitian. Tingkat reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0.60 menunjukkan instrumen penelitian yang reliabel, sedangkan nilai di bawah 0.60 menunjukkan instrumen penelitian yang tidak reliabel.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pelatihan, Berbagi Pengetahuan, dan Kompetensi

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X_1)	14	0.968	0.6	Reliabel
Berbagi Pengetahuan (X_2)	9	0.933	0.6	Reliabel
Kompetensi (Y)	12	0.936	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.6. Secara lebih detail, variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.968, variabel berbagi pengetahuan sebesar 0.933, dan variabel kompetensi sebesar 0.936. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam masing-masing variabel dapat dianggap reliabel, menunjukkan konsistensi dan keandalan data yang diperoleh dari kuesioner penelitian ini.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, dilakukan Analisis Regresi Berganda untuk mengevaluasi dampak Pelatihan (X_1) dan Berbagi Pengetahuan (X_2) terhadap Kompetensi (Y). Hasil pengolahan data dalam tabel menunjukkan koefisien regresi yang menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kompetensi.

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,143	2,326		4,791	0,000
	Pelatihan	0,548	0,095	0,624	5,790	0,000
	Berbagi Pengetahuan	0,469	0,171	0,297	2,751	0,007
a. Dependent Variable: Kompetensi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel 4.13, maka persamaannya diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11,143 + 0,548X_1 + 0,469X_2 + e$$

1. Konstanta (α) memiliki nilai 11,143, yang mengindikasikan bahwa jika Pelatihan (X_1) dan Berbagi Pengetahuan (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan (nol), maka Kompetensi (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,143.

2. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,548, menunjukkan pengaruh positif atau searah antara variabel pelatihan dan kompetensi. Dengan kata lain, kenaikan 1 (satu) satuan pada variabel pelatihan akan menyebabkan kenaikan kompetensi sebesar 0,548, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel berbagi pengetahuan adalah 0,469, menunjukkan pengaruh positif antara berbagi pengetahuan dan kompetensi. Artinya, jika variabel berbagi pengetahuan meningkat 1 (satu) satuan, kompetensi diharapkan meningkat sebesar 0,469, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

4.1.6.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (nol) hingga 1(satu). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.815	3.213
a. Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kompetensi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14, ditemukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan memberikan kontribusi sebesar 81,5% terhadap Kompetensi Karyawan. Sisanya, yaitu 18,5%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkup model penelitian ini, salah satu contohnya adalah *On the Job Training*, yaitu sebuah metode pelatihan yang melibatkan karyawan dalam aktivitas pembelajaran secara langsung melalui pelaksanaan tugas pekerjaan.

4.1.6.3. Hasil Uji F (ANOVA)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05 atau nilai F hitung > nilai F tabel, terdapat pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 atau nilai F hitung < nilai F tabel, tidak terdapat pengaruh simultan variabel X terhadap

variabel Y. Hasil dari pengujian F memberikan yang penting dalam melakukan interpretasi dan penarikan kesimpulan yang berkaitan dengan hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ilmiah.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4801.748	2	2400.874	232.564	.000 ^b
	Residual	1063.318	103	10.323		
	Total	5865.066	105			
<i>a. Dependent Variable: Kompetensi</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Berbagi Pengetahuan, Pelatihan</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji F menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dan berbagi pengetahuan secara bersamaan terhadap tingkat kompetensi karyawan. F hitung sebesar 232.564 dan p-value sebesar 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan berbagi pengetahuan secara bersama-sama memengaruhi signifikan terhadap tingkat kompetensi.

4.1.6.4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan tujuan membuktikan variabel yang memiliki dominasi tertinggi. Representasi nilai t tabel menggunakan nilai 0,05 sebagai batasnya, di mana jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) juga ditolak. Hal serupa berlaku jika nilai t hitung sama dengan nilai t tabel. Hasil uji statistik t (uji parsial) dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,143	2,326		4,791	0,000		
	Pelatihan	0,548	0,095	0,624	5,790	0,000	0,151	6,604
	Berbagi Pengetahuan	0,469	0,171	0,297	2,751	0,007	0,151	6,604
a. Dependent Variable: Kompetensi								

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil di atas mencerminkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien.

1. Nilai p-value (sig) untuk variabel pelatihan adalah 0,000, yang berarti nilainya kurang dari 0,05, dengan nilai t positif sebesar 5,790. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
2. Nilai p-value (sig) untuk variabel berbagi pengetahuan adalah 0,007, yang berarti kurang dari 0,05, dengan nilai t positif sebesar 2,751. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan di lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan tingkat kompetensi karyawan. Dengan hasil ini, diberikan rekomendasi kepada perusahaan atau organisasi untuk terus mengembangkan dan mengoptimalkan program pelatihan sebagai suatu strategi yang dapat efektif meningkatkan tingkat kompetensi karyawan. Tindakan ini tidak hanya dapat memperkuat upaya pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dengan baik dapat diharapkan memiliki kompetensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan investasi dan perhatian terhadap pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, upaya ini dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan bersaing dan meningkatkan posisi perusahaan di pasar.

Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan bersama dengan temuan dari penelitian lain yang relevan, seperti yang diungkapkan oleh Pranata (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan secara positif memengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung keyakinan bahwa pelatihan dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan pada organisasi.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pemahaman efektivitas pelatihan dengan menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada tujuan dan jenis pelatihan, sebagaimana yang ditemukan oleh Pratama dan Lestari (2020) terkait pelatihan guru matematika. Meskipun pelatihan ini tidak signifikan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, temuan positif tentang pengaruhnya pada keterampilan guru memberikan wawasan lebih lanjut tentang dampak pelatihan pada aspek tertentu.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dari penelitian Hayati dan Yulianto (2021), yang mengonfirmasi bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Temuan ini menguatkan argumen bahwa investasi perusahaan dalam pelatihan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kapasitas dan efisiensi sumber daya manusia.

Hasil analisis deskriptif variabel pelatihan di PT Astra Graphia Information Technology menggambarkan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden terhadap berbagai aspek pelatihan. Para karyawan memberikan tanggapan positif terhadap efektivitas program pelatihan dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Data ini menandakan bahwa program pelatihan di perusahaan dianggap berhasil dan memberikan dampak positif, sejalan dengan harapan dan kebutuhan yang ada. Sebagian responden memberikan respons yang kurang positif terkait pernyataan mengenai kontribusi peserta pelatihan lain terhadap pengalaman belajar. Walaupun terdapat sejumlah pandangan yang lebih rendah dalam hal ini, tingkat persetujuan yang tinggi menunjukkan bahwa program pelatihan di dalam organisasi dianggap efektif dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan

karyawan secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun beberapa peserta pelatihan mungkin memiliki pandangan yang lebih kritis terhadap kontribusi sesama peserta, mayoritas mengakui keberhasilan dan efektivitas program pelatihan dalam memenuhi keperluan dan tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu juga mendukung prinsip bahwa pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi diakui sebagai landasan untuk peningkatan adaptabilitas karyawan, yang sangat relevan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah di era Society 5.0.

4.2.2. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kompetensi

Dari hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan bermakna secara statistik antara praktik berbagi pengetahuan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Artinya, perilaku berbagi pengetahuan oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh mereka.

Temuan dari penelitian memberikan kontribusi penting dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Meningkatkan praktik berbagi pengetahuan di tempat kerja dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan. Dengan memperkuat budaya berbagi pengetahuan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasional.

Hasil ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif, yang mengungkapkan bahwa karyawan di PT Astra Graphia Information Technology memberikan penilaian yang lebih rendah pada pernyataan kuisioner terkait kecenderungan mereka untuk mencari bantuan dari rekan kerja dalam memperoleh pengetahuan atau keterampilan tertentu. Hal ini menandakan kemungkinan rendahnya minat atau kurangnya kegiatan berbagi pengetahuan secara informal di kalangan karyawan.

Di sisi lain, variabel Berbagi Pengetahuan mencapai nilai tertinggi pada pernyataan yang mencerminkan perasaan karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan di perusahaan memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan, terutama

setelah mereka mengikuti pelatihan. Temuan ini mengindikasikan adanya upaya formal dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan.

Analisis ini memberikan wawasan yang bernilai bagi perusahaan, menyarankan bahwa peningkatan inisiatif berbagi pengetahuan di luar program pelatihan dapat memberikan kontribusi positif pada tingkat kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya memperkuat program pelatihan, tetapi juga merangsang budaya berbagi pengetahuan di antara karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi secara keseluruhan. Analisis ini menyoroti perbedaan dalam preferensi dan pola perilaku karyawan terkait dengan sumber pengetahuan, dengan kecenderungan kurangnya inisiatif informal untuk saling berbagi pengetahuan di antara rekan kerja. Meskipun demikian, respons positif terhadap perolehan pengetahuan melalui program pelatihan menunjukkan bahwa upaya formal untuk pengembangan karyawan mendapatkan dukungan dan merangsang keinginan untuk berbagi pengetahuan di dalam organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Desiana & Vidyani (2019), yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan kompetensi dan komitmen afektif karyawan Generasi Y di PT PP (Persero), Tbk. Kesimpulan ini juga didukung oleh prinsip-prinsip Organization Learning Theory, yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi untuk meningkatkan adaptabilitas karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Kucharska dan Erickson (2020) menghasilkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi Teknologi Informasi, berbagi pengetahuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki dampak positif terhadap kompetensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kucharska dan Erickson juga menyimpulkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan, terutama melalui program pelatihan, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan merasa puas terhadap pengalaman belajar mereka.

Lebih lanjut, dalam era Society 5.0, di mana transformasi digital dan kecerdasan buatan mendominasi, berbagi pengetahuan menjadi lebih signifikan dalam peningkatan kompetensi. Prinsip-prinsip Organization Learning Theory (OLT) dapat memberikan fondasi yang kuat untuk menjelaskan pentingnya berbagi pengetahuan dalam konteks ini. Menurut Organization Learning Theory, organisasi yang mampu belajar secara efektif memiliki kemampuan untuk mengakuisisi, menciptakan, mentransfer, dan mengkoordinasikan pengetahuan dan informasi. Konsep ini terkait erat dengan ide berbagi pengetahuan, di mana anggota organisasi berkolaborasi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kolektif mereka. Berbagi pengetahuan menjadi suatu bentuk pembelajaran sosial di dalam organisasi. karyawan belajar tidak hanya melalui pelatihan formal tetapi juga melalui interaksi sehari-hari, pertukaran pengalaman, dan kolaborasi. Proses berbagi pengetahuan menjadi penghubung untuk pertumbuhan dan inovasi organisasi.

