

**PENGARUH PELATIHAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN
KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT
SPE**

SKRIPSI



UNIVERSITAS
Nama : Riana Kurnianti
NIM : 43120110117
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

**PENGARUH PELATIHAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN
KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT
SPE**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Jakarta



UNIVERSITAS
Nama : Riana Kurnianti
NIM : 43120110117
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riana Kurnianti
NIM : 43120110117
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Employee Engagement, dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT SPE
Tanggal Sidang : 25 Februari 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Aditya Pratama, ST., M.M., Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LPTA-03254796



Scan QR or [click here](#) to
Verification

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riana Kurnianti
NIM : 43120110117
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 03 Maret 2025



Riana Kurnianti

NIM: 43120110117

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Motivasi kerja di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Akan tetapi menurut data tahun 2020-2022, motivasi kerja di PT SPE mengalami penurunan. Setelah dilakukan survey dan mengkaji beberapa literasi, hal ini disebabkan karena pelaksanaan pelatihan PT SPE yang kurang merata ke seluruh karyawan, *employee engagement* yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan, dan juga kompetensi karyawan yang kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam menganalisis fenomena yang ada, maka metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner yang disebarakan via *Google Form*. Populasi dalam penelitian ini adalah 92 karyawan PT SPE. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 92 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan SmartPLS V3.0. Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja



ABSTRACT

Work motivation in a company is very important to support the achievement of a company's goals. However, according to data for 2020-2022, work motivation at PT SPE has decreased. After conducting a survey and reviewing several literacies, this was due to the implementation of PT SPE training which was not evenly distributed to all employees, employee engagement which was not good between employees and employees, as well as between employees and superiors, and also inadequate employee competence in carrying out their work. In analyzing existing phenomena, the data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire distributed via Google Form. The population in this study were 92 employees of PT SPE. The sample used was 92 employees. The sampling method uses a saturated sampling technique. The data analysis method uses SmartPLS V3.0. This research proves that training has a positive effect on work motivation. Employee Engagement has a positive effect on work motivation. Competency has a positive effect on work motivation.

Keywords: *Training, Competency, Employee Engagement, Work Motivation*



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, *Employee Engagement*, dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT SPE”**. Skripsi ini merupakan syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak selaku Dekan Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Aditya Pratama, ST., M.M., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis.
5. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan moral, dukungan materiil, serta memberikan banyak inspirasi yang tiada henti- hentinya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Suami yang selalu *support* dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan staff Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu yang dimilikinya kepada penulis.
8. Karyawan PT. SPE, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi serta doanya

Penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini.

Jakarta, 25 Februari 2025

Riana Kurnianti

NIM. 43120110117



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kontribusi Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Pelatihan.....	13
2.2.1 Definisi Pelatihan	13
2.2.2 Manfaat Pelatihan.....	15
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	16
2.2.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan	17
2.3 <i>Employee Engagement</i>	18
2.3.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	18
2.3.2 Prinsip – Prinsip Dasar <i>Employee Engagement</i>	21
2.3.3 Aspek – Aspek dan Dimensi <i>Employee Engagement</i> ...	22
2.3.4 Ciri – Ciri <i>Employee Engagement</i>	24
2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	24
2.3.6 Dimensi dan Indikator <i>Employee Engagement</i>	25
2.4 Kompetensi	26
2.4.1 Definisi Kompetensi.....	26
2.4.2 Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja	28
2.4.3 Jenis Kompetensi	29
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	33
2.4.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi	35
2.5 Motivasi Kerja	36

2.5.1	Definisi Motivasi Kerja.....	36
2.5.2	Faktor – faktor Motivasi Kerja.....	37
2.5.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	37
2.6	Penelitian Terdahulu.....	38
2.7	Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	40
2.7.1	Kerangka Konseptual	40
2.7.2	Pengembangan Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
3.2	Desain Penelitian	44
3.3	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	44
3.3.1	Definisi Variabel	45
3.3.2	Operasionalisasi Variabel	47
3.4	Skala Pengukuran Variabel	49
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
3.5.1	Populasi	49
3.5.2	Sampel.....	50
3.6	Metode Pengumpulan Data	50
3.7	Metode Analisis Data.....	51
3.7.1	Analisis Deskriptif Responden	51
3.7.2	Analisis Deskriptif Variabel	52
3.7.3	Analisis <i>Partial Least Square</i>	52
3.7.3.1	Metode Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	53
3.7.3.2	Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	54
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Analisis Deskriptif	56
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.2	Visi, Misi, dan Nilai-Nilai PT SPE	56
4.1.3	Deskripsi Responden.....	57
4.1.3.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.3.2	Berdasarkan Masa Kerja	58
4.1.3.3	Berdasarkan Usia.....	59
4.1.4	Deskripsi Variabel.....	60
4.1.4.1	Pelatihan.....	60
4.1.4.2	<i>Employee Engagement</i>	61
4.1.4.3	Kompetensi.....	62

4.1.4.4 Motivasi Kerja	62
4.2 Analisis <i>Partial Least Square</i>	63
4.2.1 Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
4.2.1.1 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	64
4.2.1.2 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	67
4.2.1.3 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	71
4.2.2 Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
4.2.2.1 Nilai R-Square	72
4.2.2.2 <i>Goodness-fit Model</i>	73
4.2.2.3 Pengujian Hipotesis	74
4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja	76
4.2.3.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Motivasi Kerja	77
4.2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Prasurvey	6
Tabel 1.2	Data Pelatihan Karyawan	8
Tabel 1.3	<i>Gap Research</i>	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.2	Kriteria Pemberian Skor	49
Tabel 3.3	Kriteria <i>Inner Model</i>	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden (Masa Kerja)	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden (Usia)	60
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden (Pelatihan)	61
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden (<i>Employee Engagement</i>)	61
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden (Kompetensi)	62
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden (Motivasi Kerja)	63
Tabel 4.8	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	65
Tabel 4.9	Hasil Modifikasi Pengujian <i>Convergent Validity</i>	67
Tabel 4.10	Hasil Modifikasi Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	68
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)</i>	70
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extraced</i>	70
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Nilai <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Data Penilaian Kinerja	3
Gambar 1.2	Data Presensi	5
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1	Hasil PLS <i>Algorithm</i>	64
Gambar 4.2	Hasil PLS <i>Algorithm</i> (Modifikasi)	66
Gambar 4.3	Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	88
2	Deskripsi Responden	101
3	Deskripsi Variabel	102
4	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	104
5	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	108

