

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION
(SBP) DI PANGKALAN KURAS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau



OLEH

MIA ARNA

NPM : 175210017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mia Arna
NPM : 175210017
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

10/8/22
Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan Damai
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru -28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Mia Arna
Npm : 175210017
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

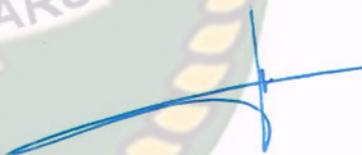
Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Paraf
1	28/05/2021	-Uraikan Permasalahan sesuai dengan variabel -Tambah Teori2 urutkan (X1,X2) -Susunan teori diperbaiki lagi -Hipotesis -Buku2 Kompetensi khusus	
2	24/08/2021	ACC Seminar Proposal	
3	8/12/2022	-Buat pertanyaan dengan pilihan jawaban	

		-Tidak dalam kolom	
4	25/01/2022	ACC kuesioner untuk disebar	J
5	28/03/2022	-Rumusan masalah disesuaikan -Uraian dimensi -Hipotesis -Defenisi variabel operasional variabel	J
6	28/06/2022	-Data Tabulasi -Urutkan uji F dan Uji T -Surat keterangan penelitian -Foto dokumentasi	J
7	4/07/2022	ACC Seminar Hasil	J

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

J Wakil dekan I


Dina Hidayat, SE., MSi.AK.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

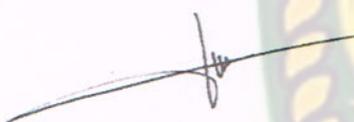
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 798/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 02 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 03 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

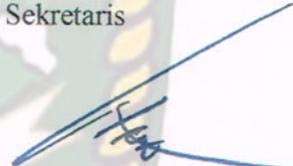
- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Mia Arna |
| 2. N P M | : 175210017 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 83 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

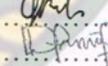
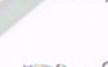

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

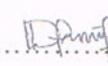
Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Gilang Nugroho, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM


.....

.....

.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM


.....

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,




Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Kuasa No : 510/A-UIR/5-FEB/2022

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 798 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Mia Arna
N P M : 175210017
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 03 Agustus 2022
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

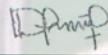
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Mia Arna
NPM : 175210017
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.
Hari/Tanggal : Rabu 03 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Gilang Nugroho, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

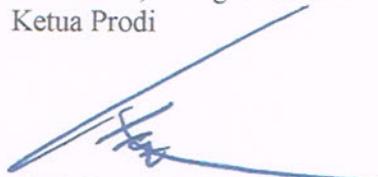
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

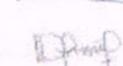
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Mia Arna
NPM : 175210017
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 06 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

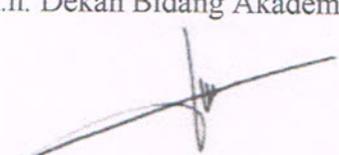
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

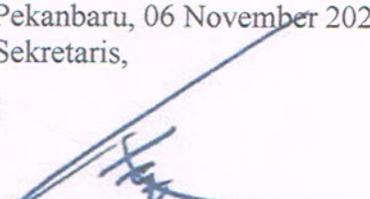
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 06 November 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 250/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-03-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. AYLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Mia Arna
N P M : 175210017
Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 19 Maret 2021
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الربوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MIA ARNA
NPM : 175210017
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA BRATASENA PLANTATION (SBP) DI PANGKALAN KURAS
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% pada setiap subbab masing-masing skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mia Arna
Tempat Tanggal Lahir : Talau, 09 September 1998
NPM : 175210017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau, Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak di sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau di hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Mia Arna

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION DI PANGKALAN KURAS

MIA ARNA
175210017

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras pada bulan februari 2021 sampai dengan selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di pangkalan Kuras.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan harian lepas yang berjumlah 65 orang sedangkan penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus berjumlah 65 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner) dengan hasil uji persamaan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras. Berdasarkan perhitungan nilai korelasi kompetensi dan pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi dan pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK COMPETENCY AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SURYA BRATASENA PLANTATION IN PANGKALAN KURAS

MIA ARNA
175210017

This research was conducted at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras in February 2021 until completion. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of HR competence and job training on employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) at Kuras base.

In this study, the population was casual daily employees, amounting to 65 people, while the sample was drawn using the saturated sampling method or better known as the census, totaling 65 people. Methods of collecting data were interviews and a list of questions (questionnaires) with the results of multiple linear regression equation test with the help of SPSS software. The results showed that the competence variable had a positive and significant effect on employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) in Pangkalan Kuras. Based on the calculation of the correlation value of competence and job training has a positive relationship. From the output, it is obtained the coefficient of determination (R Square) which implies that the magnitude of the influence of the independent variables (competence and job training) on the dependent variable (Employee Performance) by other factors that are not known or not included in the study.

Keywords: Competence, Job Training, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi ini Berjudul : **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkajene Kepulauan”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan banyak pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Gilang Nugroho, SE., MM selaku Dosen Penguji I dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan banyak saran, masukan dan arahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pengajar beserta Karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mengajari, membimbing dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Teristimewa buat kedua orang tua penulis yang tercinta yaitu Bapak Heri dan Ibu Inar Wati yang telah membesarkan dan senantiasa selalu memberikan inspirasi, motivasi, cinta dan kasih sayang kepada penulis serta senantiasa selalu mendoakan penulis dari awal menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, semangat, bantuan moral, materil, dan spritual yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT agar Bapak dan Ibu senantiasa selalu dalam lindungan Allah SWT, selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang, Aamiin.
8. Teruntuk adik kandung saya Hengki dan juga keluarga besar penulis yang senantiasa membantu, memberikan doa serta semangat yang luar biasa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Teruntuk seseorang yang spesial, para sahabat dan teman-teman seperjuangan kelas K serta angkatan 2017 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang senantiasa selalu memberikan semangat, dukungan dan membantu penulis selama perkuliahan.
10. Pimpinan dan Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yang telah membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

Mia Arna

175210017

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	16
2.1 Kompetensi	16
2.1.1 Pengertian Kompetensi	16
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	17
2.1.3 Komponen-Komponen Dalam Kompetensi	20
2.1.4 Indikator Kompetensi.....	21
2.1.5 Manfaat Kompetensi.....	22
2.2 Pelatihan Kerja.....	23
2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	23
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	25
2.2.3 Metode Pelatihan Kerja.....	25
2.2.4 Jenis-jenis Pelatihan Kerja	27
2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja	28
2.2.6 Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja.....	30
3.3 Kinerja	32
3.3.1 Pengertian Kinerja	32
3.3.2 Penilaian Kinerja.....	34
3.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
3.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	36
3.3.5 Indikator Kinerja.....	37
3.3.6 Manfaat dan Tujuan Kinerja	38

3.4 Hubungan Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
3.5 Penelitian Terdahulu	42
3.6 Kerangka Pemikiran.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi Penelitian.....	47
3.2 Operasional Variabel	47
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel	50
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.4.1 Data primer	50
3.4.2 Data Sekunder.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1 Pengamatan (observation).....	51
3.5.2 Teknik Wawancara	51
3.5.3 Kuesioner	51
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	52
3.6.1 Uji Validitas.....	52
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1 Analisis Regresi linear berganda.....	53
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	54
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3.8.2 Uji Simultan (Uji F).....	55
3.8.3 Uji Parsial (Uji t).....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	56
4.1 Sejarah singkat PT. surya bratasena plantation (SBP)	56
4.2 Visi dan Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).....	57
4.2.1 Visi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)	57
4.2.2 Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP).....	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
5.1 Identitas Responden	59

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
5.2 Analisis Deskriptif	61
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan.....	62
5.2.2 Analisis deskriptif variabel Pelatihan Kerja.....	73
5.2.3 Analisis deskriptif Kinerja Karyawan.....	82
5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	89
5.3.1 Uji Validitas.....	89
5.3.2 Uji Reliabilitas	91
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	92
5.4.1. Uji Multikolinieritas.....	92
5.4.2 Uji Heterokedastisitas	93
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	93
5.5.2 Pengujian Signifikan Uji F dan Uji t.....	95
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	99
5.6 Pembahasan.....	101
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1 Kesimpulan	103
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	109

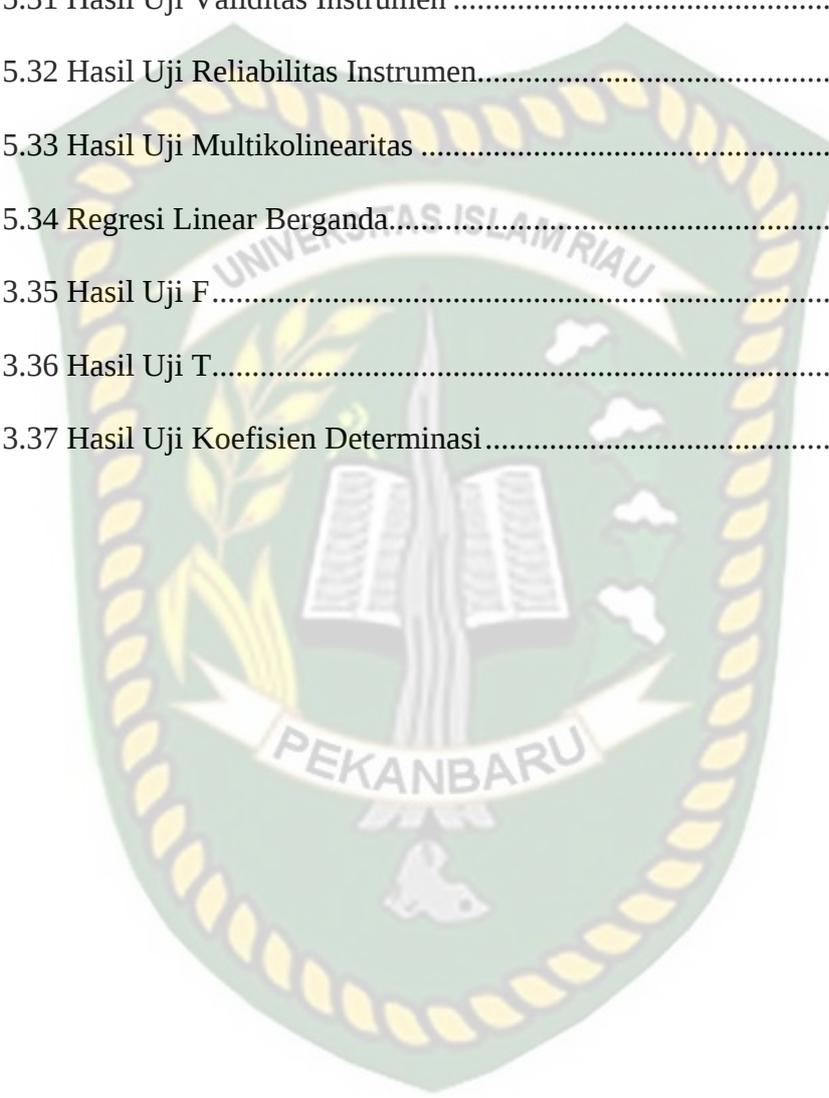
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020	6
Tabel 1.2 Data Pendidikan Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020	7
Tabel 1.3 Program Pelatihan Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras.....	8
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020	9
Tabel 1.5 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Bagian Semprot PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras Tahun 2020	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Operasional Variabel	48
Tabel 3.2 Sensus Bagian Karyawan Harian Lepas Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras	49
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket.....	51
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 5.4 Nilai Interval Dan Kategori Jawaban Responden.....	62
Tabel 5.5 Jawaban Responden Tentang Pendidikan Sebelumnya Sangat Penting Dalam Melakukan Pekerjaan	63

Tabel 5.6 Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Yang Saya Miliki Berhubungan Dengan Pengalaman Kerja Saya Sebelumnya	64
Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Minat Kerja Yang Tinggi Membuat Saya Ingin Berusaha Lebih Keras Untuk Mendapatkan Hasil Yang Bagus.....	65
Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Bekerja Sebagai Karyawan Sangat Menyenangkan.....	66
Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Saya Dapat Mengontrol Emosi Dalam Bekerja Yang Dikejar Target	66
Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Siap Membantu Karyawan Lain Ketika Memerlukan Bantuan.....	67
Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Siap Menerima Kritik Dan Saran Dari Sesama Rekan Kerja	68
Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Saya Yakin Akan Kemampuan Diri Dalam Melakukan Pekerjaan	69
Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Saya Lakukan	70
Tabel 5.14 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi	71
Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Materi Pelatihan Dibuat Berdasarkan Kebutuhan Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan Yang Saya Lakukan	73
Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Materi Yang Disampaikan Dalam Pelatihan Dibuat Berdasarkan Tingkat Pekerjaan.....	74
Tabel 5.17 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapatkan Metode Pelatihan Berdasarkan Kebutuhan Peserta.....	75

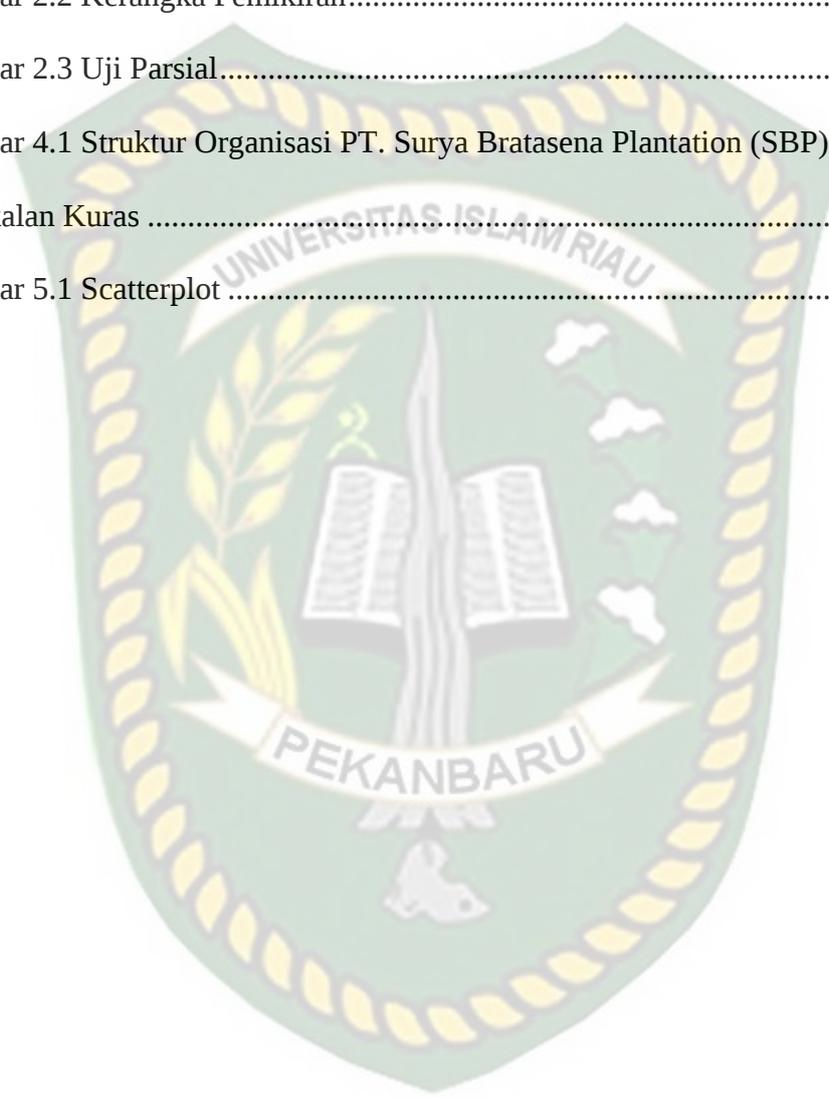
Tabel 5.18 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Metode Pelatihan Yang Terarah Dan Mudah Dipahami.....	76
Tabel 5.19 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapatkan Materi Yang Efektif Guna Menambah Wawasan Yang Lebih Luas Lagi	77
Tabel 5.20 Jawaban Responden Tentang Peserta Pelatihan Mendapatkan Tugas Berdasarkan Keahlian Kerjanya.....	78
Tabel 5.21 Jawaban Responden Tentang Peserta Pelatihan Dipilih Berdasarkan Kemampuan Karyawan.....	79
Tabel 5.22 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja ..	80
Tabel 5.23 Jawaban Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Kerja Yang Telah Ditentukan	82
Tabel 5.24 Jawaban Responden Tentang Kehadiran Merupakan Penilaian Penting Dalam Suatu Pekerjaan	83
Tabel 5.25 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan	83
Tabel 5.26 Jawaban Responden Tentang Jumlah Kerja Yang Diberikan Berdasarkan Kemampuan Setiap Karyawan.....	84
Tabel 5.27 Jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja Karyawan Dinilai Dari Kemampuan Yang Mereka Miliki	85
Tabel 5.28 Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menilai Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Karyawan	85
Tabel 5.29 Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Meningkatkan Hasil Kerja Berdasarkan Kebijakan Dari Perusahaan.....	86

Tabel 5.30 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 5.31 Hasil Uji Validitas Instrumen	90
Tabel 5.32 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	91
Tabel 5.33 Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 5.34 Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 3.35 Hasil Uji F.....	96
Tabel 3.36 Hasil Uji T.....	98
Tabel 3.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Sistematis Teori Perilaku Dan Kinerja.....	35
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 2.3 Uji Parsial.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras	58
Gambar 5.1 Scatterplot	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kinerja perusahaan saat ini membutuhkan lebih banyak perbaikan dan pengembangan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya untuk mencapai hasil yang sesuai dengan rencana perusahaan. Keberhasilan peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya terkait dengan sumber daya manusia. Besar kecilnya pengaruh sumber daya manusia disebabkan oleh kekuasaan, kepentingan dan faktor-faktor lain dari manajemen organisasi yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya yang tepat dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah langkah awal keberhasilan seseorang atau tim dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya serta dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan dan hasil.

Untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dalam menghadapi tantangan yang berkembang, karyawan yang berkinerja tinggi dapat memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam kaitannya dengan tujuan strategis organisasi tidak optimal, tetapi sebaliknya jika kinerja pegawai meningkat maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Menurut Rivai (2016:11) “mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya”.

Kinerja karyawan dalam perusahaan perlu diukur dan dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik tentu sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, kemudian dapat dikatakan buruk apabila terjadi sebaliknya. Dapat disebutkan pula bahwa SDM tidak hanya sebagai alat manajemen tetapi juga sebagai pembaharuan manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir dalam pengembangan organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul yang mampu mendorong keberhasilan perusahaan, salah satunya adalah kompetensi. Perusahaan mampu bertahan dan bisa berkembang apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya. Untuk mengukur dan menilai kompetensi seseorang adalah dengan kompetensi *assessment*. permasalahan kompetensi yang terjadi di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) adalah masih tingginya hasil *assessment* karyawan yang belum memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan. Itu berarti masih adanya kesenjangan kinerja karyawan yang sudah ditargetkan sebelumnya belum terpenuhi antara kompetensi yang disyaratkan perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Menurut Wibowo (2016:271), Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Artinya kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh seseorang dalam bidang tertentu dan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang diharapkan. Serta sesuai standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi merupakan faktor penentu untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Kompetensi berkaitan dengan kinerja digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang yaitu kriteria minimal yang harus dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif, kemudian kompetensi pembeda yaitu kriteria yang membedakan seseorang dalam mencapai kinerja unggul dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Sedangkan Pelatihan menurut Mangkuprawira (2012:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan suatu program pelatihan kerja terhadap kinerja dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri karyawan terjadi suatu proses perubahan. Perubahan dapat dinyatakan berlangsung baik apabila terjadi peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang dilihat

dari sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Arti penting dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dari sebelum pelatihan dibuat dan setelah pelatihan kemudian menghasilkan kinerja yang lebih baik dan tentunya membuat perusahaan jauh lebih dari sebelumnya.

PT Surya Bratasena Plantation merupakan sebuah perusahaan dengan produk usaha CPO yang memproduksi Minyak mentah. CPO dihasilkan dari daging buah yang sudah terlepas dari tandan lalu kemudian ditekan atau di press menggunakan alat khusus. Daging buah yang di press itulah yang kemudian akan mengeluarkan minyak. Minyak yang dihasilkan dari proses tersebut kemudian disimpan pada container (peti kemas) untuk disaring kembali. Meskipun banyak perusahaan yang memproduksi produk yang sama tetapi tidak menutup kemungkinan PT. Surya Bratasena Plantation selalu peduli terhadap penampilan kinerja para karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation tidak hanya memperhatikan kesejahteraan karyawannya saja tetapi juga memberikan kompetensi yang baik kepada setiap karyawan karena kompetensi merupakan basic ilmu yang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kompetensi seseorang akan membedakan kemampuan karyawan dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan. Berkaitan dengan kompetensi karyawan, PT. Surya Bratasena Plantation selalu menerima karyawan berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki karyawannya. Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan untuk lebih baik. Namun nyatanya tidak semua karyawan yang

memiliki kompetensi baik juga memiliki skill yang baik pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya baik, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidangnya.

Selain kompetensi, pelatihan juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya. PT Surya Bratasena Plantation tidak hanya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan saja, tetapi juga memberikan pelatihan baik diadakan di perusahaan maupun diadakan diluar perusahaan. Tentunya dalam melaksanakan pelatihan tersebut, PT. Surya Bratasena Plantation selalu membuat pelatihan yang benar-benar dibutuhkan karyawannya. Namun pada pelaksanaannya kegiatan pelatihan yang dibuat perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya. Seperti pelatihan-pelatihan yang dilakukan, masih banyak saja karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dan kurang menyenangkan serta terkesan membosankan. Maka untuk meminimalisir kejadian-kejadian yang tidak diinginkan dari pemberian pelatihan tersebut PT Surya Bratasena Plantation memberikan pelatihan yang benar-benar membuat semangat dan tingkat kemauan dari setiap karyawan meningkat dengan begitu pelatihan yang diberikan dapat berjalan lancar dan mulus sesuai rencana dan tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan PT Surya Bratasena Plantation itu sendiri.

Tabel 1.1**Data Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di
Pangkalan Kuras Tahun 2020**

No	Bagian Karyawan	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan (Orang)
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Karyawan Bulanan	7	4	11
2	Karyawan Tetap	36	16	52
3	Karyawan Harian Lepas	39	26	65
4	Karyawan Administrasi	3	4	7
5	Karyawan Tehnik	3	2	5
6	Karyawan Keamanan	5	3	8
7	STAFF	6	4	10
Jumlah Keseluruhan		99	59	158

Sumber: Data PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Berdasarkan data di atas dapat di lihat jumlah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras bagian karyawan adalah sebanyak 158 karyawan pada tahun 2020, dan pada saat ini terbagi menjadi 7 bagian karyawan, yang pertama yaitu 11 karyawan pada posisi bagian karyawan bulanan terdiri dari 7 karyawan laki-laki dan 4 karyawan perempuan, yang kedua 52 karyawan berada pada posisi bagian karyawan tetap yang terdiri dari 36 karyawan laki-laki dan 16 karyawan perempuan, yang ketiga 65 karyawan berada pada posisi bagian karyawan harian lepas yang terdiri dari 39 karyawan laki-laki dan 26 karyawan perempuan, yang keempat 7 karyawan berada pada posisi bagian administrasi yang terdiri dari 3 karyawan laki-laki dan 4 karyawan perempuan, yang kelima 5

karyawan berada pada posisi bagian karyawan tehnik yang terdiri dari 3 karyawan laki-laki dan 2 karyawan perempuan, yang keenam 8 karyawan berada pada posisi bagian karyawan keamanan yang terdiri dari 5 karyawan laki-laki dan 3 karyawan perempuan, dan yang terakhir 10 karyawan berada pada posisi bagian STAFF terdiri dari 6 karyawan laki-laki dan 4 karyawan perempuan.

Tabel 1.2
Data Pendidikan Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras Tahun 2020

No	Bagian Karyawan	Tingkat Pendidikan					Jumlah karyawan (Orang)
		SD	SMP	SMA/SMK	D1/D2/D3	S1	
1	Karyawan Bulanan	3	3	5	-	-	11
2	Karyawan Tetap	3	5	41	1	2	52
3	Karyawan Harian Lepas	21	15	29	-	-	65
4	Karyawan Administrasi	-	-	4	2	1	7
5	Karyawan Tehnik	2	2	1	-	-	5
6	Karyawan Keamanan	-	1	7	-	-	8
7	STAFF	-	-	2	-	8	10
Jumlah Keseluruhan		29	26	89	3	11	158

Sumber: Data PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bagian karyawan PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan kuras berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu, tamatan SD berjumlah 29 orang, tamatan SMP berjumlah 26 orang, tamatan SMA/SMK berjumlah 89 orang, tamatan Diploma berjumlah 3 orang dan tamatan Sarjana berjumlah 11 orang dari keseluruhan bagian karyawan.

Tabel 1.3

**Program Pelatihan Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)
di Pangkalan Kuras**

No	Kegiatan Pelatihan	Waktu Pelatihan	Skor Pemahaman Terhadap Materi Pelatihan		
			Kurang	Cukup	Baik
1	Menguasai materi	3 bulan		√	
2	Dapat memberikan contoh-contoh real	3 bulan			√
3	Dapat menyelesaikan masalah	3 bulan	√		
4	Dapat memahami hubungan dengan pekerjaan yang lain	3 bulan		√	
5	Dapat menjelaskan SOP pekerjaan	3 bulan	√		
6	Dapat meningkatkan kualitas pekerjaan	3 bulan	√		
7	Dapat mengerjakan tugas	3 bulan	√		
8	Dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang lain	3 bulan		√	
9	Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	3 bulan	√		
10	Hasil pelatihan dapat memberikan hasil positif	3 bulan		√	

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan yang diberikan masih kurang, ini dikarenakan materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum tentu selalu disenangi dan mudah dipahami oleh para karyawan. Para karyawan merasa waktu yg diberikan terlalu padat dan

terlalu menguras tenaga terlebih lagi bagi para karyawan harian. Ditambah lagi tugas yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu dan ini lebih menguras tenaga karyawan selain harus selesai tepat waktu pengerjaannya pun harus tepat jika terjadi kesalahan maka akan berakibat fatal. Maka dari itu perlu adanya perbaikan bagi perusahaan PT Surya Bratasena Plantation (SBP) dalam program pelatihan kerja terutama dari segi pemberian materi dan tugas yang diberikan juga harus sesuai dengan minat karyawan agar para karyawan bisa lebih semangat dalam program pelatihan kerja dimasa yang akan datang.

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)
di Pangkalan Kuras Tahun 2020

No	URAIAN	Point	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Prestasi kerja dalam "Performance"	83	20
2	Loyalitas Dalam Peraturan/Intruksi	92	18
3	Kejujuran Dalam Disiplin Kerja	80	15
4	Inisiatif Kerja	82	17
5	Semangat Kerja/Ingin Maju/Belajar	92	22
6	Kemampuan Kerja Sama	92	39
7	Kemampuan Dalam "Biltus" Pengambilan Keputusan	84	27
TOTAL		605	158
Nilai Rata-Rata		86,42	

Sumber : Data PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keterangan pengelompokan score penilaian kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu: Pertama nilai 92 keatas dikategorikan Memuaskan, kedua nilai 82-91 dikategorikan Amat Baik, ketiga nilai 72-81 dikategorikan Baik, keempat nilai 66-77 dikategorikan Cukup, dan kelima nilai dibawah 65 dikategorikan Kurang.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras selama satu tahun memperoleh predikat “Amat Baik” dengan rata-rata nilai 86,42.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Surya Bratasena Plantation melakukan berbagai macam cara dengan memperhatikan dari segi berbagai aspek seperti pelatihan karyawan, peralatan yang baru serta fasilitas lainnya agar kinerja karyawan semakin lebih baik. Berikut data target dan realisasi PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras bagian semprot pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5

**Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Bagian
Semprot PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras Tahun
2020**

No	Hari	Blok	Hektar	Target	Realisasi
1	Senin	M1 dan M2	30 Ha	8 kep	6 kep
2	Selasa	M3 dan M4	34 Ha	8 kep	7 kep
3	Rabu	M5 dan M6	33 Ha	8 kep	8 kep
4	Kamis	M7 dan M8	40 Ha	8 kep	7 kep
5	Jumat	M9	18 Ha	7 kep	5 kep
6	Sabtu	M10 dan M11	40 Ha	8 kep	7 kep
Jumlah			195 Ha	47 kep	40 Kep

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation bagian semprot masih belum mencapai target pada tiap harinya. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga target yang harus selesai 8 kep per hari namun hanya bisa diselesaikan 6-7 kep perhari. Sehingga karyawan yang tidak cukup Aka nya harus menyelesaikan dengan cara lembur dihari lain untuk memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diuraikan bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) adalah kompetensi yang di terapkan masih tergolong rendah seperti rendahnya pengetahuan dan sedikit pengalaman. Selain itu, keterampilan dan kemampuan berkomunikasi secara lisan antara karyawan dengan pimpinan masih kurang

sehingga terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan kurang memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu program pelatihan kerja di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yang selalu diperuntukkan bagi para karyawan masih belum bisa menjadi wadah untuk tempat berpartisipasi dalam memperoleh pengetahuan yang terkhusus dalam bidang pemeliharaan kelapa sawit. Materi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan dimasa yang akan datang, kurangnya perencanaan dalam memberikan materi pelatihan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Surya Bratasena Plantation melakukan berbagai macam cara dengan memperhatikan dari segi berbagai aspek seperti pelatihan karyawan, peralatan yang baru serta fasilitas lainnya agar kinerja karyawan semakin lebih baik. Berikut data target dan realisasi PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi bahwa masih kurangnya kompetensi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka dari itu untuk mengatasi permasalahan yang terjadi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) harus menerapkan sistem kompetensi dan pelatihan yang terarah agar meningkatkan kinerja karyawan dan menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi, contohnya seperti pemberian dosis pupuk secara berlebihan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terdapat di latar belakang masalah di atas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Bratasena Plantation (SBP) Di Pangkalan Kuras”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation?
3. Apakah kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis buat ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Bratasena Plantation.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti dalam bidang kompetensi dan pelatihan kerja serta kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Untuk memperbaiki kinerja perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi dan pelatihan kerja agar lebih baik lagi dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya dan berguna sebagai acuan untuk mengambil topik yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian dari penulisan proposal ini, maka penulis membagi 6 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang sama dengan penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi dalam

pembahasan penelitian terdahulu, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi Lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data dan pengumpulan data dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang pokok permasalahan serta hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari hasil penelitian yang membahas tentang kesimpulan dari penulis terhadap hasil penelitian dan juga saran untuk perusahaan guna menjadi pertimbangan agar lebih baik lagi dalam kinerjanya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Moehariono (2012 hal.5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Am Lilik Agung (2020:51) pengertian dari kompetensi ada berbagai macam. Namun apabila dirumuskan dari berbagai pakar (Lyke Spencer, Signe Spencer, Tucker dan Cofsky), Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri atas lima hal: **motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.**

Menurut Speencer dalam buku Edy Sutrisno (2019: 203) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta perilaku yang diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.

Menurut Wibowo (2012) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2012), kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya tentang

dirinya dan orang lain. Jika orang percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu, maka itu akan lebih mudah untuk dicapai.

a) Keterampilan

Keterampilan dalam melakukan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan menunjukkan bahwa orang tersebut sangat berkompeten di bidangnya.

b) Pengalaman

Pengalaman sangat membantu di tempat kerja karena memberi tahu kita sesuatu yang nyata dan mudah diingat. Seseorang menjadi ahli dalam pekerjaannya karena ia belajar dari pengalaman dan keahlian seseorang menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kemampuan yang baik.

c) Karakteristik kepribadian

Kepribadian tidak dapat diubah, kepribadian seseorang mempengaruhi cara seseorang memecahkan masalah hidup, yang membuat orang tersebut lebih mampu. Seseorang merespon dan beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang meningkatkan kemampuan seseorang.

d) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu. Dorongan yang lebih bersifat psikologis, meningkatkan kekuatan fisik, sehingga mempermudah aktivitas kerja, sesuai dengan tingkat kemampuan seseorang. Dorongan atau motivasi

yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai/karyawan.

e) Isu emosional

Keadaan emosi seseorang mempengaruhi penampilannya, termasuk prestasi kerjanya. Rasa percaya diri dapat membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik, begitu pula sebaliknya, gangguan emosi seperti rasa takut dan malu juga dapat menurunkan prestasi kerja seseorang sehingga menurunkan kemampuannya.

f) Kemampuan intelektual

Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan berpikir intelektual, kognitif, analitis dan konseptual. Tingkat kecerdasan dipengaruhi oleh pengalaman, dan proses belajar tentunya juga kemampuan intelektual seseorang, yang akan meningkatkan kemampuannya.

g) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan karyawan, motivasi kerja, dan semua ini mempengaruhi kompetensi seseorang. Budaya organisasi mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia dalam kegiatan berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan pegawai mana saja yang termasuk dalam organisasi dan tingkat keahliannya dalam hal kompetensi.

- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan kepada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kemampuan untuk memberdayakan orang lain, mengambil inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi, visi dan misi organisasi, nilai-nilai relevan dengan semua kompetensi.
- 5) Kemampuan kebiasaan dan prosedur untuk menginformasikan harapan pekerja.
- 6) Komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan kepada pekerja pentingnya kompetensi untuk pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional dalam mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kepemimpinan.

2.1.3 Komponen-Komponen Dalam Kompetensi

Komponen-komponen kompetensi terdiri dari:

- a) Motivasi (dorongan) ; merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan
- b) Trait (sifat kepribadian); adalah pikiran dan aktivitas psikologis yang terkait dengan kategori umum peristiwa.
- c) Potret diri (self-portrait); adalah persepsi seseorang tentang diri mereka sendiri dan citra diri mereka. Pengertian citra diri ini meliputi konsep diri dan harga diri.

- d) Hukum sosial (peran sosial); adalah persepsi seseorang tentang seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
- e) Skilss (keterampilan) ; merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang menunjukkan sisttem atau perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Skilss juga merupakan kapabilitas seseorang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Hasil dari skilss adalah sesuatu yang dapat dilihat dan diukur.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Umi Narimawati (2012:75) kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- a) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relative stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.

- b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara antara watak konsepdiri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- c) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terburuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan jika yang menjadi indikator kompetensi ialah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan lain-lain yang semuanya bisa didorong dari berbagai pendidikan formal maupun non formal.

2.1.5 Manfaat Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian yang diakui secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para karyawan dari suatu organisasi/instansi. Dalam hal ini Ruky “Dalam Sutrisno, (2010:112)” mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b) Alat seleksi karyawan.

- c) Memaksimalkan produktivitas.
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (pemberian gaji/pendapatan tambahan).
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan jika kompetensi mempunyai manfaat yang sangat penting bagi kelancaran jalannya operasional suatu perusahaan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Menurut Dewi Hanggraini (2012:112), pelatihan kerja adalah kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga pelatihan dalam arti luas tidak terbatas.

Pelatihan didefenisikan oleh Kasmir (2016:126) ialah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian (keterampilan), kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Pelatihan didefinisikan oleh Noe (2012). Pelatihan adalah upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan dalam keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang penting atau berdampak langsung pada kinerja karyawan. Tujuan pelatihan bagi karyawan adalah untuk menguasai pengetahuan,

keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan profesional dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Didefinisikan oleh Sultana dkk. (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Pelatihan dapat membantu menjembatani kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang terjadi, antara tujuan atau standar yang diinginkan dan kinerja karyawan yang sebenarnya. Pelatihan khusus diperlukan untuk menutup kesenjangan kinerja karyawan karena melalui pelatihan yang tepat, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pelatihan kerja adalah cara untuk menjembatani kesenjangan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan kerja diberikan oleh pihak perusahaan untuk mempermudah pembelajaran bagi para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan kerja karyawan adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih kesuksesan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, kegiatan pelatihan kerja membantu karyawan untuk menangani tantangan pekerjaan dimasa mendatang. Dengan memperhatikan tugas

dan kewajibannya yang dihadapi sekarang, maka dengan mengikuti pelatihan kerja para karyawan akan mendapat keuntungan dari program pelatihan dan dapat membantu peningkatan kariernya dimasa mendatang.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016: 114) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

a) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan menentukan berhasil atau tidaknya suatu pelatihan. Perusahaan harus menyeleksi karyawan yang memiliki kemampuan dan kecerdasan. Hal ini guna menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

b) Pelatih

Pelatih juga merupakan faktor penting dalam suatu pelatihan. Seorang pelatih harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang kurang, jika pelatih kurang memiliki pengetahuan keterampilan maka ilmu yang akan ditransfer juga akan berkurang.

c) Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan.

2.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Hani Handoko (2010:110) menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi

dan turnover, serta meningkatkan kepuasan kerja. Ada dua jenis utama metode pelatihan, yaitu:

a) Pendekatan praktis (on-the-job) meliputi:

1. Rotasi pekerjaan.
2. Praktek instruksi kerja.
3. Magang.
4. Memberi arahan (penyuluhan).
5. Tugas sementara

b) Teknik penyajian informasi dan metode simulasi (non-job training), meliputi:

1. Teknologi penyajian informasi, yaitu metode ceramah, presentasi video metode konferensi, instruksi kerja (program instruction), belajar mandiri.
2. Metode simulasi adalah kasus hukum, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan vestibular, pelatihan laboratorium dan program pengembangan eksekutif.

Metode Marihot Tua Efendi Hariandha (2005: 186) menyatakan bahwa metode pelatihan meliputi:

- a. Metode-metode pelatihan *On the job Training* meliputi *job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship*.
- b. Metode-metode pelatihan *off the job Training* yaitu *lecture, video presentation, vestibule raining, role playing, case*

study, self study, program learning, laboratory training dan action traing.

2.2.4 Jenis-jenis Pelatihan Kerja

Jenis-jenis pelatihan dapat diselenggarakan didalam organisasi adalah:

a) **Pelatihan Keahlian**

Pelatihan keahlian merupakan jenis pelatihan yang sering digunakan pada setiap perusahaan. Program pelatihan keahlian paling sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang diteliti.

b) **Pelatihan Terulang**

Pelatihan ulang yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini, karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) **Pelatihan Lintas Fungsional**

Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan. Latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinergitas antara fungsional satu dengan lainnya.

d) **Pelatihan Tim**

Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan tim biasanya dilakukan diluar ruangan

dengan beberapa permainan namun tidak jarang pelatihan tim juga dilakukan didalam perusahaan.

e) Pelatihan Bahasa

Pelatihan bahasa menjadi penting karena di masa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan lokal sudah terhubung dengan perusahaan asing. Dengan adanya pelatihan bahasa maka karyawan dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan *value* tambahan pada karyawan.

f) Pelatihan Teknologi

Beberapa perusahaan atau fungsi pasti menerapkan teknologi. Misalnya saja digital marketing, developer, dan juga administrasi, pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.

g) Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas atau *creativity training* yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.

2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan indikator-indikator yang berkaitan menggunakan pelatihan dikarenakan pelatihan ini sangat diharapkan pada menaikkan kemampuan karyawan, sedangkan kemampuan yang semakin

tinggi akan menghipnotis output berdasarkan yang dicapai oleh perusahaan. Untuk itu dari pendapat yang disampaikan.

Adapun pembagian terstruktur mengenai berdasarkan indikator-indikator tadi adalah:

1. Instruktur

Mengingat instruktur biasanya berorientasi dalam peningkatan skill, maka para instruktur dipilih untuk memberikan materi pelatihan yang mempunyai kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan pelatih pun harus baik dalam melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan wajib diseleksi dari persyaratan eksklusif dan kualifikasi yang sinkron, selain itu peserta pelatihan pula wajib mempunyai semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia adalah materi atau kurikulum yang sinkron menggunakan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun wajib update supaya si peserta bisa tahu kasus yang terjadi dalam syarat yang sekarang. merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih mengklaim berlangsungnya aktivitas pelatihan SDM yang efektif jika sinkron menggunakan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan adalah tujuan yang dipengaruhi, khususnya terkait menggunakan penyusunan planning aksi dan penetapan sasaran, dan output yang diperlukan berdasarkan peelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan juga wajib disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta agar dapat memahami pelatihan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan wajib dipengaruhi menggunakan kriteria yang naratif dan terukur.

Dari beberapa indikator diatas dapat disimpulkan apabila indikator tersebut menghubungkan materi dan metode pelatihan menjadi poin yang menentukan keberhasilan pelatihan.

2.2.6 Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja.

Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bukan saja bermanfaat buat mempertinggi pengetahuan karyawan dalam memperbaiki output kerjanya, namun juga akan berdampak terhadap peningkatan output yang akan dicapai perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan tentang manfaat peelatihan yang lebih luas lagi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart Wright (2013:114), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang memiliki keahlian buat bekerja menggunakan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan buat tahu bagaimana bekerja secara efektif pada tim buat membuat jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan dalam inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan menggunakan cara-cara baru bagi para karyawan untuk menaruh kontribusi bagi perusahaan agar ketika pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau ketika keahlian mereka menjadi absolut.
5. Mempersiapkan para karyawan agar bisa menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan wanita.

Pelatihan kerja mempunyai manfaat bukan hanya bagi perusahaan akan tetapi juga bagi individu, berikut merupakan manfaat pelatihan kerja bagi karyawan:

1. Manfaat bagi perusahaan.
2. Meningkatkan profitabilitas.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.

4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi porto operasional yang diakibatkan lantaran kesalahan operasional.
6. Meningkatkan pengembangan organisasi.

Manfaat bagi individu:

1. Membantu pekerja menuntaskan perkara kerja yang mungkin timbul
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan agama diri dan pengembangan diri individu.
4. Menyediakan kabar pada pekerja mengenai cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan perilaku individu.
5. Membantu pekerja buat menciptakan keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

3.3 Kinerja

3.3.1 Pengertian Kinerja

Sebuah organisasi perusahaan didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang ingin dan perlu dicapai. Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling umum dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu seberapa baik mereka melakukannya dalam segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan atau peran dalam organisasi.

Pengertian kinerja adalah gambaran sejauh mana telah dicapai dalam pelaksanaan suatu kebijakan atau program kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagai hasil dari perencanaan strategi organisasi.

Menurut Moeherionto dalam Rosyida (2012:11), hasil kinerja yang dapat dicapai secara kualitatif atau kuantitatif oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan, mandat dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tanpa kekerasan dan etis.

Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan jika kinerja merupakan hasil dan fungsi dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

3.3.2 Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan harus dinilai untuk memberikan karyawan kesempatan yang baik untuk merencanakan kekuatan dan kelemahan karir mereka, sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, menawarkan promosi dan melihat perilaku karyawan. Tinjauan kinerja dikenal sebagai "tinjauan kinerja" atau tinjauan kinerja. Penilaian kinerja adalah proses menilai ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang pekerja atau karyawan (karyawan dan manajer) yang dianggap mendukung kinerjanya dan digunakan untuk meninjau dan mengambil keputusan tentang tindakan di bidang ketenagakerjaan.

Sebuah perusahaan melakukan tinjauan kinerja berdasarkan kebutuhan akan sistem evaluasi organisasi yang objektif. Selain itu, dengan penilaian kinerja, eksekutif senior dapat memperoleh dasar yang objektif untuk pemberian kompensasi berdasarkan pencapaian masing-masing pusat pertanggungjawaban di seluruh bisnis. Semua ini harus menciptakan motivasi dan stimulasi bagi setiap departemen untuk bekerja lebih efisien dan produktif.

3.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sejumlah teori menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sebagai individu atau individu yang ada dan bekerja di suatu lingkungan. Sebagai individu, setiap orang memiliki ciri dan sifat baik fisik maupun immateriil. Dan manusia berada dalam lingkungan keberadaan dan perilakunya yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat ia hidup dan bekerja.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2011: 166), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja, yaitu: variabel pribadi, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja berkaitan dengan tugas pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan suatu jabatan atau penugasan. Teori perilaku dan grafik kinerja digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Diagram Sistematis Teori Perilaku Dan Kinerja



Variabel Variabel individu dikelompokkan menjadi subvariabel keterampilan dan kompetensi, latar belakang, dan demografi. Subvariabel kemampuan dan kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu.

3.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kualitatif dan kuantitatif, yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, yang dapat dihitung sebagai dasar untuk mengevaluasi atau menemukan bahwa kinerja perusahaan sehari-hari dan individu terus meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan inilah yang mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, antara lain yaitu:

1. Kuantitas kerja, standar ini ditetapkan dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang akan dibutuhkan (standar kerja normal) dengan kapasitas sebenarnya.
2. Quality of work, standar ini lebih menekankan pada kualitas produk yang dihasilkan daripada volume pekerjaan
3. Menghormati tenggat waktu, khususnya penggunaan waktu kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Selain itu, Mangkunegara mengatakan metrik yang harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja meliputi:

1. *Kualitas pekerjaan*, yaitu kebersihan, ketepatan dan kesesuaian hasil pekerjaan tanpa mengabaikan beban kerja. Dengan kualitas kerja yang baik maka tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat dihindari, dan produktivitas kerja yang dicapai bermanfaat bagi kemajuan usaha.
2. *Beban kerja*, yaitu beban kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Beban kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan

dalam waktu yang bersamaan sehingga efisiensi dan efektifitas dapat tercapai sejalan dengan tujuan bisnis.

3. *Akuntabilitas*, yaitu sejauh mana karyawan dapat dimintai pertanggungjawaban atas hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilakunya di tempat kerja.
4. *Inisiatif*, menunjukkan seberapa baik karyawan mampu menganalisis, mengevaluasi, membuat dan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.
5. *Kerjasama*, adalah kesediaan karyawan untuk terlibat dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.
6. *Ketaatan*, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

3.3.5 Indikator Kinerja

Prestasi atau performance adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu, untuk menilai suatu pencapaian atau kinerja, diperlukan indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kinerja tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a) Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

- b) Kuantitas Beban kerja adalah jumlah waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari. Beban kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c) Lakukan tugas Prestasi kerja adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan benar atau tanpa melakukan kesalahan.
- d) Kewajiban Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari uraian indikator-indikator di atas, terlihat jelas bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi dan hubungan sistem individual, semuanya berpotensi untuk mengembangkan prestasi atau kinerja.

3.3.6 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Hasil pekerjaan tenaga kerja (karyawan dan manajer) yang dianggap mendukung pekerjaannya, digunakan untuk mempertimbangkan dan mengambil keputusan tentang tindakan di bidang ketenagakerjaan.

Sebuah perusahaan yang melakukan tinjauan kinerja menganggap bahwa harus ada sistem evaluasi yang objektif bagi organisasi. Dari sini jelas bahwa kinerja bermanfaat dalam meningkatkan kualitas karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Tunjangan Kinerja Karyawan Secara keseluruhan, peserta manajemen sumber daya manusia setuju bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari semua karyawan yang terlibat. Hal ini juga penting bagi perusahaan tempat

karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan penilaian berfungsi sebagai umpan balik tentang berbagai masalah seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi, yang pada gilirannya membantu dalam menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan, pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, hasil evaluasi sangat penting dan berperan sangat penting dalam pengambilan keputusan terhadap berbagai masalah, seperti penentuan kebutuhan program pendidikan, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program rujukan, penempatan, promosi, sistem penghargaan dan banyak aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Adapun tujuan kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga termotivasi untuk berbuat lebih baik atau setidaknya mencapai prestasi yang sama seperti sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka serta meningkatkan kesadaran tentang profesi atau pekerjaan mereka saat ini.
4. Mendefinisikan atau menyatakan kembali tujuan masa depan, sehingga mereka termotivasi untuk mencapainya sesuai dengan potensinya.

5. Meninjau rencana pelaksanaan dan pengembangan berdasarkan kebutuhan pelatihan, termasuk rencana pendidikan dan pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada yang perlu diubah.

Oleh karena itu, jelaslah bahwa kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula yang dicapai oleh para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu system evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

Manfaat Kinerja pegawai pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh karyawan-karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia efektif.

Menurut Mangkunegara (2012:77) “Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Adapun tujuan dari kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Jadi jelaslah kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

3.4 Hubungan Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian bersama yang dilakukan oleh Hariani (2015) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan aspek yang paling berpengaruh adalah kompetensi.

3.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang diperoleh peneliti sebelumnya, serta membandingkan dan mendeskripsikan yang dapat mendukung penelitian serupa selanjutnya. Kajian yang digunakan difokuskan pada semangat kerja karyawan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel penelitian sebelumnya terkait dengan judul penelitian:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data, kompetensi dan pelatihan kerja memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
2	Irenty Deskalia Herani (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Produksi Kelapa Sawit).	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Pelatihan Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Produksi Kelapa Sawit).
3	Khairunisa Fazri (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia Dikebun Tanah Gambus Sumatera Utara	Variabel Terikat Produktivitas Kerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kinerja PT. Socfindo Indonesia di negara Gambus di Sumatera Utara, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Indonesia memiliki perkebunan Gambus di Sumatera Utara, dan kompetensi serta pelatihan memiliki pengaruh yang

		(Produksi Kelapa Sawit)		signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Socfindo Indonesia yang ditanam di tanah Gambus di Sumatera Utara dapat tergolong kuat.
4	Mayang Sari (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari.	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Kompensasi Budaya Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga independen variabel yaitu kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja
5	Muhammad Farid Pratama (2021)	Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali (Produksi Kelapa Sawit).	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Kompensasi	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali.

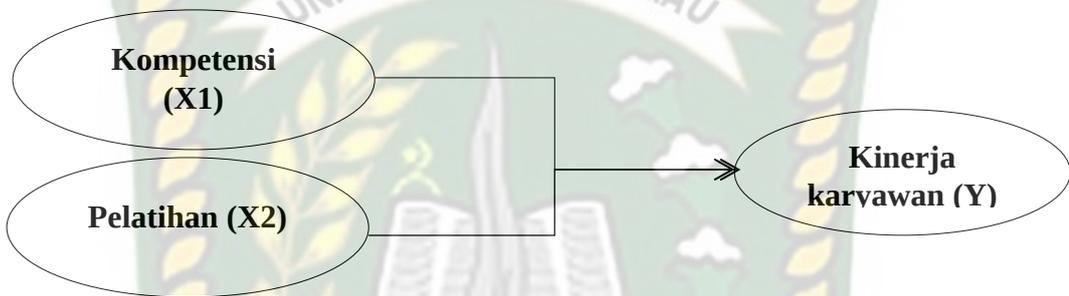
3.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan

perumusan. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel yaitu Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat) pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras.

Gambar 2.2

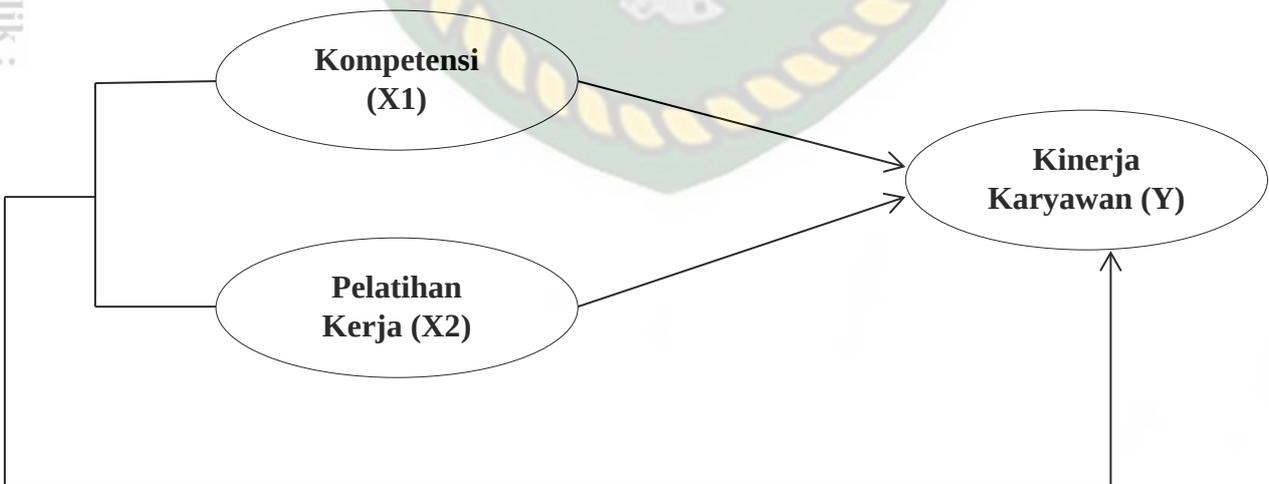
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Skripsi Terdahulu

Gambar 2.3

Gambar Uji Parsial



3.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

Sesuai identifikasi masalah, kajian teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation.
2. Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation.
3. Diduga Kompetensi dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan.

3.2 Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

a) Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaan atau timbulnya variabel dependen (Y).

b) Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (X).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta perilaku yang diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Speencer dalam buku Edy Sutrisno (2019: 203)	⌚ Pengetahuan	1.Tingkat Pendidikan 2.Pengalaman Kerja 3.Minat	Ordinal
	⌚ Keterampilan	1.Persepsi 2.Pengendalian Diri 3.Tanggung Jawab Kolektif	
	⌚ Sikap	1.Karekteristik Kepribadian 2.Percaya Diri 3.Bertanggung Jawab	
Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas sehingga tidak terbatas. (Dewi Hanggraini, 2012:112)	⌚ Materi	1.Materi Dengan Keterampilan Kerja 2.Materi Dengan Tingkat Pekerjaan	Ordinal
	⌚ Metode	1.Kesesuaian Materi Dengan Keterampilan Kerja 2.Kesesuaian Materi Dengan Tingkat Pekerjaan	
	⌚ Peserta	1.Keahlian Kerja 2.Kemampuan Kerja	
Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai secara kualitatif atau kuantitatif oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai	⌚ Kuantitas	1.Waktu Kerja 2.Kehadiran 3.Pencapaian Target 4.Jumlah Kerja	Ordinal
	⌚ Kualitas		

dengan kewenangan, mandat dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tanpa kekerasan dan etis. Menurut Moeharionto dalam Rosyida (2012:11)		1.Kemampuan 2.Keterampilan 3.Hasil Kerja	
---	--	--	--

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua objek/subjek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Tabel 3.2

Sensus Bagian Karyawan Harian Lepas pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras

No	Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan (Orang)
		L	P	
1	Tim Sensus	9	3	12
2	Tim Semprot	16	9	25
3	Tim Pemupuk	15	13	28
Total		40	15	65

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa bagian karyawan harian lepas PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras berjumlah 65 orang. Terdiri dari 3 bidang perawatan yaitu, tim sensus 12 orang, tim semprot 25 orang dan tim pemupuk 28 orang, maka dapat diambil populasi pada penelitian ini adalah para

karyawan harian lepas PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) dengan jumlah karyawannya sebanyak 65 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil berdasarkan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil populasi sebagai responden yaitu sebanyak 65 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari karyawan maupun pimpinan perusahaan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP), data yang berupa jawaban langsung dari mengenai kegiatan yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk daftar pertanyaan (kuesioner).

3.4.2 Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

3.5.1 Pengamatan (observation)

Pengamatan (Observasi) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

3.5.2 Teknik Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab antar dua pihak atau lebih yang dilakukan secara lisan untuk memperoleh informasi. Dalam penelitian ini peneliti dengan karyawan ataupun pimpinan perusahaan melakukan wawancara langsung untuk memperoleh data yang diinginkan.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3

Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

3.6.1 Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator seberapa reliabel atau dapat dipercayanya suatu alat ukur (Situmorang dan Lutfi, 2011: 79).

Soal yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan tersebut reliabel.
- b) Jika negatif atau kurang dari α maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al., 2011: 0), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan Croncach's alpha > 0.80 atau Cronbach's alpha > 0.60 (Ghozali).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas (Ghozali, 2013 hlm. 85). Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan Kerja

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

ϵ = error (Variabel pengganggu)

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel bebas tidak boleh memiliki gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (variance inflation factor) dan $t; 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 160).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji data bernilai sig. kurang dari 0,05 (Sig. $< 0,05$) artinya jika data lebih kecil dari nilai sig. 0,005 maka data tersebut memiliki varians variabel dan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya varians dalam penelitian dilakukan dengan scatterplots menggunakan uji glajser, uji glajser adalah suatu uji statistik yang dilakukan dengan meregresi variabel bebas menjadi nilai mutlak (Sukardi, 2008: 172).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien

mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.8.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat PT. surya bratasena plantation (SBP)

PT. Surya Bratasena (SBP) di Kabupaten Pelalawan didirikan pada tahun 1988 dengan model bisnis PMDN (Penanaman Modal Dalam) dan model Perkebunan Inti Rakyat (PIR) Trans PBSN (Perkebunan Swasta) bangsa). Perusahaan ini bergerak di bidang budidaya minyak sawit mentah atau yang biasa dikenal dengan CPO (*Crude Palm Oil*).

Pembukaan lahan untuk kelapa sawit oleh PT. Budidaya Surya Bratasena dimulai pada akhir 1988, dan pada awal 1989 mulai ditanam secara bertahap. Kemudian pada akhir tahun 1991, penanaman batch pertama mulai membuahakan hasil. Sedangkan secara lebih rinci, pabrik tersebut telah beroperasi sejak tahun 1992. Pabrik tersebut dimiliki oleh PT. Perkebunan Surya Bratasena (SBP) memproduksi 35 ton tandan buah segar (TBS)/jam per hari.

Wilayah operasi PT. Perkebunan Surya Bratasena (SBP) terletak persis di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Pengolahan TBS (Tandan Buah Segar) oleh pabrik langsung untuk menghasilkan minyak sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) akan diolah atau diekspor ke luar perusahaan untuk selanjutnya diolah menjadi produk lain. pasar. daerah di dalam dan di luar Riau, misalnya minyak goreng, margarin, sabun dan lain-lain berdasarkan minyak sawit pilihan.

4.2 Visi dan Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

4.2.1 Visi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Menjadi perusahaan perkebunan agribisnis yang produktif, inovatif, tangguh, dan mampu tumbuh dalam persaingan global.

4.2.2 Misi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

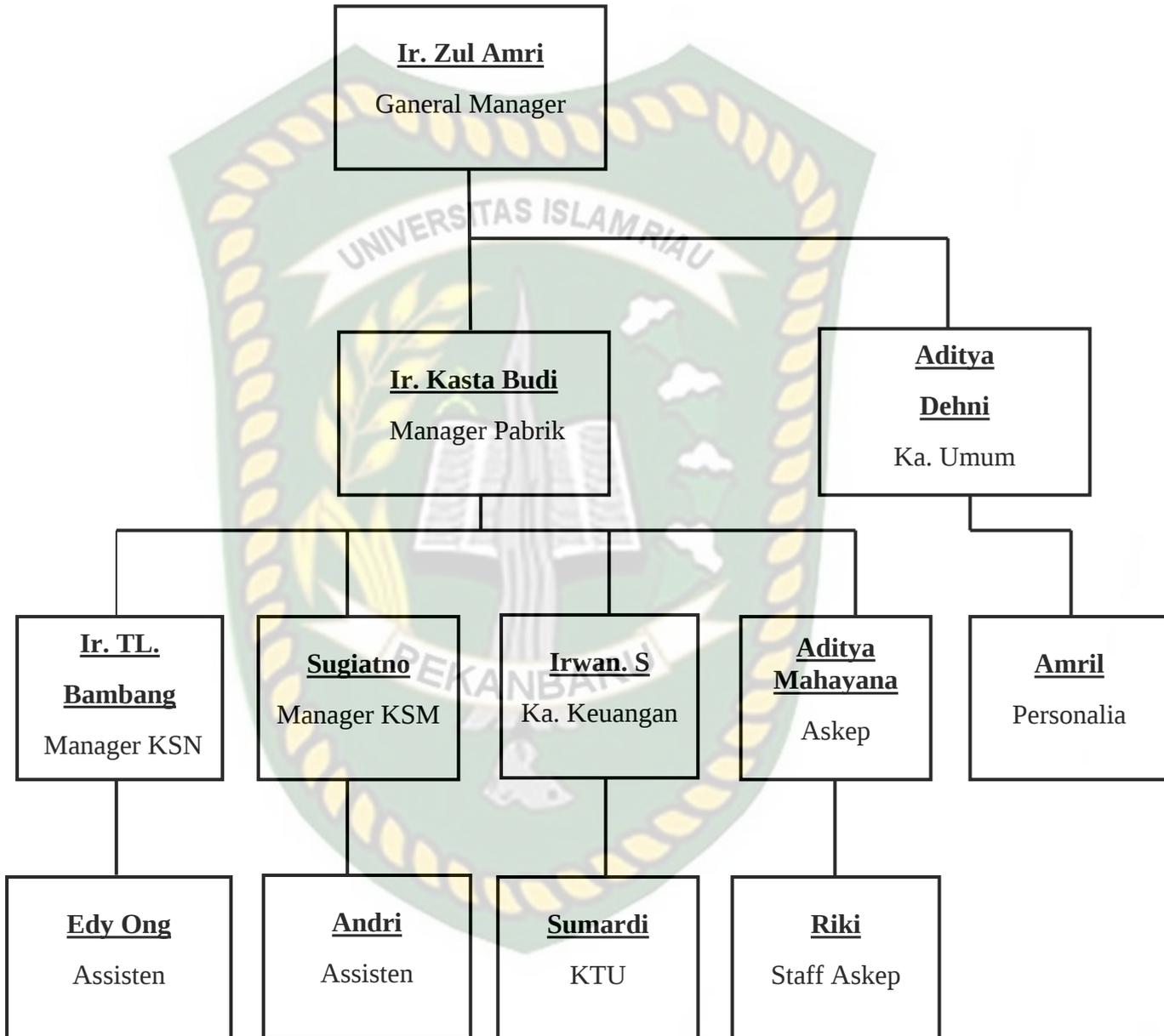
Akan menjadi perusahaan penghijauan ramah lingkungan yang unggul dalam pengembangan teknologi dan sumber daya manusia (SDM) serta dapat berkontribusi pada kemakmuran dan pembangunan bangsa.

4.3 Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

Struktur organisasi merupakan komponen-komponen penyusun perusahaan, yang memperjelas kedudukan setiap posisi, termasuk juga pembagian hak dan kewajiban atas pekerjaan didalamnya.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras



Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation (SBP)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian harian lepas pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras. yang berjumlah 65 responden. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden menurut jenis kelamin karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	60
2	Perempuan	26	40
Total		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras lebih banyak jumlah responden karyawan laki-laki daripada jumlah responden karyawan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 60% sedangkan responden perempuan

berjumlah 26 orang atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Surya Bratasena Plantation lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan perempuan, dikarenakan bekerja dibidang perkebunan sawit bukan hal yang mudah karena membutuhkan tenaga fisik yang kuat jika dibandingkan dengan bekerja diperkebunan lain.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden menurut tingkat usia karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	29	44,6
2	31-40 Tahun	26	40
3	41-50 Tahun	8	12,3
4	51-60 Tahun	2	3,1
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 20-30 tahun sebanyak 29 orang (44,6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 51-60 tahun sebanyak 3 orang (3.1%). Ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda pekerja dapat lebih produktif. Dan juga usia yang masih relatif muda yang lebih dibutuhkan di bidang perkebunan kelapa sawit bagian buruh harian lepas ini karena pekerjaan ini sangat membutuhkan tenaga dan fisik yang kuat.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden menurut Tingkat pendidikan pada karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) di Pangkalan Kuras dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	SD	21	32,3
2	SMP	15	23
3	SMA	29	44,7
4	D3	-	-
5	S1	-	-
Total		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel 5.3 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Surya Bratasena Plantation tingkat Sekolah Dasar berjumlah 21 orang (32,3%), tingkat Sekolah Menengah Pertama berjumlah 15 orang (23%), tingkat Sekolah Menengah Atas berjumlah 29 orang (44,7), dan tingkat Diploma 3, tingkat Strata-1 tidak ada dikarenakan bagian karyawan harian lepas hanya mengambil karyawan dengan pendidikan terakhir SD-SMA.

5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian ini yang mencakup tentang pernyataan-pernyataan yang telah diberikan, dimana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap

variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat ditentukan oleh masing-masing indikator yang akan dianalisis. Pada bab 3 metode penelitian telah diuraikan mengenai penetapan rentang skala kriteria setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar.

Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana nilai tertinggi jawaban responden adalah 5, dan nilai terendah jawaban responden adalah 1, dengan jumlah kelas adalah 5. Sehingga berdasarkan rumus diatas, diperoleh nilai Interval Kelas = 0,8; sehingga diperoleh ketentuan dari kategori jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 5.4

Nilai Interval Dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2022

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang jawaban

sebagaimana pada lampiran. Dalam Kompetensi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu: pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seseorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Berikut ini dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kompetensi (X1).

Tabel 5.5
Jawaban Responden Tentang Pendidikan Sebelumnya Sangat Penting Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	17	26,1
3	Cukup Setuju	35	53,9
4	Tidak Setuju	12	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.5 jawaban responden diatas tentang tingkat pendidikan sebelumnya sangat penting dalam melakukan pekerjaan diperoleh skor setuju 17 orang dengan persentase 26,1%, cukup setuju 35 orang dengan persentase 53,9%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,5%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa pendidikan berpengaruh

dalam melakukan pekerjaan, dengan pendidikan yang cukup maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik.

Tabel 5.6

Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Yang Saya Miliki Berhubungan Dengan Pengalaman Kerja Saya Sebelumnya

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	3,1
2	Setuju	22	33,9
3	Cukup Setuju	28	43
4	Tidak Setuju	12	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.6 jawaban responden diatas tentang pekerjaan yang dimiliki berhubungan dengan pengalaman kerja sebelumnya diperoleh skor sangat setuju 2 orang dengan persentase 3,1%, setuju 22 orang dengan persentase 33,9%, cukup setuju 28 orang dengan persentase 43%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,5%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa pekerjaan yang dimiliki harus berhubungan dengan pengalaman kerja sebelumnya agar pekerjaan yang akan dilakukan selanjutnya lebih baik dari sebelumnya dengan pengalaman yang didapat maka dipekerjaan berikutnya akan lebih hati-hati dan fokus agar memperoleh hasil yang baik pula.

Tabel 5.7

Jawaban Responden Tentang Minat Kerja Yang Tinggi Membuat Saya Ingin Berusaha Lebih Keras Untuk Mendapatkan Hasil Yang Bagus

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	13	20
3	Cukup Setuju	27	41,5
4	Tidak Setuju	18	27,7
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,6
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.7 jawaban responden diatas tentang minat kerja yang tinggi membuat karyawan ingin berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil yang bagus diperoleh skor sangat setuju 4 orang dengan persentase 6,2%, setuju 13 orang dengan persentase 20%, cukup setuju 27 orang dengan persentase 41,5%, tidak setuju 18 orang dengan persentase 27,7%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 4,6%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa dengan minat kerja yang tinggi membuat prestasi kerja karyawan meningkat, meningkatnya prestasi kerja akan mendapatkan hasil yang lebih bagus. Prestasi kerja yang didapat merupakan hasil jerih payah atas apa yang dikerjakan tentunya hasil ini akan menjadi penyemangat dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Tabel 5.8**Jawaban Responden Tentang Bekerja Sebagai Karyawan Sangat Menyenangkan**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	11	17
3	Cukup Setuju	30	46,1
4	Tidak Setuju	17	26,1
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,6
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.8 jawaban responden diatas tentang bekerja sebagai karyawan sangat menyenangkan diperoleh skor sangat setuju 4 orang dengan persentase 6,2%, setuju 11 orang dengan persentase 17%, cukup setuju 30 orang dengan persentase 46,1%, tidak setuju 17 orang dengan persentase 26,1%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 4,6%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa bekerja sebagai karyawan sangat menyenangkan walaupun pekerjaan tidak selalu membuat senang tetapi dengan menikmati pekerjaan tersebut akan menciptakan kesenangan tersendiri bagi kita yang menikmati dan bersyukur dengan pekerjaan tersebut.

Tabel 5.9**Jawaban Responden Tentang Saya Dapat Mengontrol Emosi Dalam Bekerja Yang Dikejar Target**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	13	20
3	Cukup Setuju	33	50,8
4	Tidak Setuju	16	24,6
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,1
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.9 jawaban responden diatas tentang dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 13 orang dengan persentase 20%, cukup setuju 33 orang dengan persentase 50,8%, tidak setuju 16 orang dengan persentase 24,6%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 3.1%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa mengontrol emosi sangat penting untuk diterapkan dalam bekerja, karena emosi yang berlebihan akan menciptakan ketidaknyaman antar karyawan dan akan menyebabkan perkelahian sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak fokus dan akan menjadi kacau tetapi jika kita bisa mengontrol emosi maka kita akan lebih nyaman dan fokus dalam bekerja.

Tabel 5.10

Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Siap Membantu Karyawan Lain Ketika Memerlukan Bantuan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7,7
2	Setuju	7	10,8
3	Cukup Setuju	41	63
4	Tidak Setuju	9	13,9
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,6
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.10 jawaban responden diatas tentang selalu siap membantu karyawan lain ketika memerlukan bantuan diperoleh skor sangat setuju 5 orang dengan persentase 7,7%, setuju 7 orang dengan persentase 10,8%, cukup setuju 41 orang dengan persentase 63%, tidak setuju 9 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 4,6%. Maka

keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena sesama karyawan belum tentu mau saling membantu. Hal ini dikarenakan setiap orang punya pekerjaan dan kesibukannya masing-masing dan tidak selalu siap untuk membantu sesama rekan kerja, bisa saja saling membantu tetapi tidak selalu siap siaga dalam memberikan bantuan.

Tabel 5.11
Jawaban Responden tentang Saya Selalu Siap Menerima Kritik Dan Saran Dari Sesama Rekan Kerja

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	15,4
2	Setuju	11	16,9
3	Cukup Setuju	33	50,8
4	Tidak Setuju	10	15,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.11 jawaban responden diatas tentang selalu siap menerima kritikan dan saran dari sesama rekan kerja diperoleh skor sangat setuju 10 orang dengan persentase 15,4%, setuju 11 orang dengan persentase 16,9%, cukup setuju 33 orang dengan persentase 50,8%, tidak setuju 10 orang dengan persentase 15,4%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,5%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena tidak semua rekan kerja menerima kritik dan saran dari karyawan lain terlebih lagi memberi kritik dan saran dengan cara yang salah dan sulit diterima didiri orang lain contohnya memberi kritik ditengah hati sedang panas dan pekerjaan belum selesai tentu ini akan membuat emosi karyawan yg mendapatkan kritik. Hal ini akan menyebabkan pertengkaran antar karyawan tetapi jika saran yang diberikan

masuk akal dan bisa diterima ini akan menjadi perbaikan agar lebih baik lagi saat bekerja nanti.

Tabel 5.12

Jawaban Responden Tentang Saya Yakin Akan Kemampuan Diri Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	3,1
2	Setuju	12	18,5
3	Cukup Setuju	30	46,1
4	Tidak Setuju	20	30,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.12 jawaban responden diatas tentang yakin akan kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan diperoleh skor sangat setuju 2 orang dengan persentase 3,1%, setuju 12 orang dengan persentase 18,5%, cukup setuju 30 orang dengan persentase 46,1%, tidak setuju 20 orang dengan persentase 30,8%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,5%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa tidak semua karyawan percaya diri dengan kemampuannya terkadang dia tau dia mampu dan bisa tetapi untuk mengungkapkannya dia tidak berani alhasil kepercayaan dirinya akan kemampuannya pun terpendam.

Tabel 5.13

Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Saya Lakukan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	14	21,5
3	Cukup Setuju	25	38,5
4	Tidak Setuju	21	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.13 jawaban responden diatas tentang selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 14 orang dengan persentase 21,5%, cukup setuju 25 orang dengan persentase 38,5%, tidak setuju 21 orang dengan persentase 32,3%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa tidak semua karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang pulang sebelum waktunya dan pekerjaannya pun masih belum selesai, ini akan menjadi peringatan jika ketahuan oleh atasan dan tentunya akan dikenakan surat peringatan (SP).

Tabel 5.14

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi

No	Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
A	Pengetahuan						
1.	Pendidikan saya sebelumnya sangat penting dalam melakukan pekerjaan	0	17	35	12	1	65
	Bobot Skor	0	68	105	24	1	198
2.	Pekerjaan yang saya miliki berhubungan dengan pengalaman kerja saya sebelumnya	2	22	28	12	1	65
	Bobot Skor	10	88	84	24	1	207
3.	Minat kerja yang tinggi membuat saya ingin berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil yang bagus	4	13	27	18	3	65
	Bobot Skor	20	52	81	36	3	191
B	Keterampilan						
4.	Menurut saya, bekerja sebagai karyawan sangat menyenangkan	4	11	30	17	3	65
	Bobot Skor	20	44	90	34	3	191
5.	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target	1	13	33	16	2	65
	Bobot Skor	5	52	66	32	2	157
6.	Saya selalu siap membantu karyawan lain ketika memerlukan bantuan	5	7	41	9	3	65
	Bobot Skor	25	28	123	18	3	197
C	Sikap						
7.	Saya selalu siap menerima kritikan dan saran dari sesama rekan kerja	10	11	33	10	1	65
	Bobot Skor	50	44	66	20	1	181
8.	Saya yakin akan kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan	2	12	30	20	1	65

	Bobot Skor	10	48	60	40	1	159
9.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	1	14	25	21	4	65
	Bobot Skor	5	56	75	42	4	182
Total Skor							1663
Skor Tertinggi 9x5x65							2925
Skor Terendah 9x1x65							585
Nilai Interval							468

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai kompetensi diperoleh skor 1663. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{2925 - 585}{5} = 468$$

Nilai Interval	Kriteria Penilaian
2457-2925	Sangat Baik
1989-2457	Baik
1521-1989	Cukup
1053-1521	Tidak Baik
585-1053	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kompetensi pada kategori **“Cukup”** ini dikarenakan total skor 1663 berada diantara 1521 sampai 1989. Untuk nilai skor tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan yang saya miliki berhubungan dengan pengalaman kerja saya sebelumnya yaitu sebesar **207** dan nilai skor terendah terdapat pada indikator Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target dengan skor **157**.

5.2.2 Analisis deskriptif variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan kerja diberikan oleh pihak perusahaan untuk mempermudah pembelajaran bagi para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berikut ini dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 5.15
Jawaban Responden Tentang Materi Pelatihan Dibuat Berdasarkan Kebutuhan Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan Yang Saya Lakukan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	14	21,5
3	Cukup Setuju	29	44,6
4	Tidak Setuju	17	26,2
5	Sangat Tidak Setuju	5	7,7
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.15 jawaban responden diatas tentang materi pelatihan dibuat berdasarkan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan diperoleh skor setuju 14 orang dengan persentase 21,5%, cukup setuju 29 orang dengan persentase 44,6%, tidak setuju 17 orang dengan persentase 26,2%, dan sangat tidak setuju 5 orang dengan persentase 7,7%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju bahwa materi yang dibuat belum tentu mampu menunjang pekerjaan yang karyawan

lakukan. Hal ini dikarenakan pemberian materi yang belum efektif dan sulit diterima oleh para karyawan pelatihan.

Tabel 5.16
Jawaban Responden Tentang Materi Yang Disampaikan Dalam Pelatihan
Dibuat Berdasarkan Tingkat Pekerjaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	14	21,5
3	Cukup Setuju	31	47,8
4	Tidak Setuju	14	21,5
5	Sangat Tidak Setuju	5	7,7
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.16 jawaban responden diatas tentang materi yang disampaikan dalam pelatihan dibuat berdasarkan tingkat pekerjaan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 14 orang dengan persentase 21,5%, cukup setuju 31 orang dengan persentase 47,8%, tidak setuju 14 orang dengan persentase 21,5%, dan sangat tidak setuju 5 orang dengan persentase 7,7%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena materi yang disampaikan tidak dibuat berdasarkan tingkat pekerjaan. Semua materi disampaikan secara umum dan tidak berdasarkan tingkat pekerjaannya hal ini akan menyebabkan kurangnya atau tidak tepat sasaran dalam pemberian materi kepada karyawan.

Tabel 5.17

Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapatkan Metode Pelatihan Berdasarkan Kebutuhan Peserta

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,2
2	Setuju	21	32,3
3	Cukup Setuju	23	35,4
4	Tidak Setuju	15	23,1
5	Sangat Tidak Setuju	2	3
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.17 jawaban responden diatas tentang karyawan mendapatkan metode pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta diperoleh skor sangat setuju 4 orang dengan persentase 6,2%, setuju 21 orang dengan persentase 32,3%, cukup setuju 23 orang dengan persentase 35,4%, tidak setuju 15 orang dengan persentase 23,1%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 3%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena sering kali metode pelatihan dibuat tidak berdasarkan kebutuhan para peserta melainkan hanya diperuntukkan untuk beberapa karyawan. Ini akan menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan lain yang tidak sesuai bidangnya dengan pekerjaan yang ia miliki, jika metode pelatihannya salah maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Tabel 5.18

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Memberikan Metode Pelatihan Yang Terarah Dan Mudah Dipahami

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	18	27,7
3	Cukup Setuju	30	46,2
4	Tidak Setuju	12	18,4
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.18 jawaban responden diatas tentang pemberian metode pelatihan yang terarah dan mudah dipahami diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 18 orang dengan persentase 27,7%, cukup setuju 30 orang dengan persentase 46,2%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,4%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena tidak semua perusahaan memberikan metode pelatihan yang tepat dan terarah. Metode yang baik tentunya yang tepat dan terarah serta mudah dipahami tetapi ada beberapa karyawan yang tidak menyimak dengan metode pelatihan yang diberikan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak tepat sasaran dan akan menyebabkan kekacauan.

Tabel 5.19

**Jawaban Responden Tentang Karyawan Mendapatkan Materi Yang Efektif
Guna Menambah Wawasan Yang Lebih Luas Lagi**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	17	26,1
3	Cukup Setuju	31	47,7
4	Tidak Setuju	13	20
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.19 jawaban responden diatas tentang karyawan mendapatkan metode pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta diperoleh skor setuju 17 orang dengan persentase 26,1%, cukup setuju 31 orang dengan persentase 47,7%, tidak setuju 13 orang dengan persentase 20%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena tidak semua karyawan mendapatkan materi yang efektif dalam pelatihan. Hal ini dikarenakan dalam pemberian materi tidak tepat sasaran sehingga semua tingkat pekerjaan dicampur adukkan menjadi satu dan ini akan menjadikan materi yang disampaikan tidak tepat alhasil penerimaan materi tidak masuk dan sulit diterima.

Tabel 5.20

Jawaban Responden Tentang Peserta Pelatihan Mendapatkan Tugas Berdasarkan Keahlian Kerjanya

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	3
2	Setuju	16	24,6
3	Cukup Setuju	24	37
4	Tidak Setuju	19	29,2
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.20 jawaban responden diatas tentang peserta pelatihan mendapatkan tugas berdasarkan keahlian kerjanya diperoleh skor sangat setuju 2 orang dengan persentase 3%, setuju 16 orang dengan persentase 24,6%, cukup setuju 24 orang dengan persentase 37%, tidak setuju 19 orang dengan persentase 29,2%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena perusahaan tidak selalu memberikan tugas berdasarkan keahlian kerja karyawan. Tugas yang diberikan malah terkadang terkesan acak dan tidak sesuai keahlian ini akan menjadikan pekerjaan yang seharusnya siap cepat tertunda karena kurangnya keahlian dalam pekerjaan yang diberikan, maka dari itu pemberian tugas harus berdasarkan keahlian kerja tiap-tiap karyawan agar hasil yang didapat sesuai dan tentunya menginginkan hasil yang maksimal.

Tabel 5.21

Jawaban Responden Tentang Peserta Pelatihan Dipilih Berdasarkan Kemampuan Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	9	13,8
3	Cukup Setuju	24	37
4	Tidak Setuju	24	37
5	Sangat Tidak Setuju	7	10,7
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.21 jawaban responden diatas tentang peserta pelatihan dipilih berdasarkan kemampuan karyawan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 9 orang dengan persentase 13,8%, cukup setuju 24 orang dengan persentase 37%, tidak setuju 24 orang dengan persentase 37%, dan sangat tidak setuju 7 orang dengan persentase 10,7%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata adalah seimbang antara banyaknya pilihan cukup setuju dan tidak setuju, hal ini dikarenakan para karyawan merasa bahwa kemampuan kerja setiap karyawan berbeda-beda tetapi pada dasarnya semua ingin memberikan hasil yang terbaik.

Tabel 5.22

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan Pelatihan Kerja (X2)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
A	Materi						
1.	Materi pelatihan dibuat berdasarkan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	0	14	29	17	5	65
	Bobot Skor	0	56	87	34	5	182
2.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan dibuat berdasarkan tingkat pekerjaan	1	14	31	14	5	65
	Bobot Skor	5	56	93	28	5	187
B	Metode						
3.	Karyawan mendapatkan metode pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta	4	21	23	15	2	65
	Bobot Skor	20	84	69	30	2	205
4.	Perusahaan memberikan metode pelatihan yang terarah dan mudah dipahami	1	18	30	12	4	65
	Bobot Skor	5	72	60	24	4	165
5.	Karyawan mendapatkan materi yang efektif guna menambah wawasan yang lebih luas lagi	0	17	31	13	4	65
	Bobot Skor	0	68	93	26	4	191
C	Peserta						
6.	Peserta pelatihan mendapatkan tugas berdasarkan keahlian kerjanya	2	16	24	19	4	65
	Bobot Skor	10	64	72	38	4	188
7.	Peserta pelatihan dipilih berdasarkan kemampuan karyawan	1	9	24	24	7	65

Bobot Skor	5	36	72	48	7	168
Total Skor						1286
Skor Tertinggi 7x5x65						2275
Skor Terendah 7x1x65						455
Nilai Interval						364

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh skor 1286.

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{2275 - 455}{5} = 364$$

Nilai Interval	Kriteria Penilaian
1911-2275	Sangat Baik
1547-1911	Baik
1183-1547	Cukup
819-1183	Tidak Baik
455-819	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Pelatihan kerja pada kategori “**Cukup**” ini dikarenakan total skor 1286 berada diantara 1183 sampai 1547. Untuk nilai skor tertinggi terdapat pada indikator karyawan mendapatkan metode pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta yaitu sebesar **205** dan nilai skor terendah terdapat pada indikator perusahaan memberikan metode pelatihan yang terarah dan mudah dipahami dengan skor **165**.

5.2.3 Analisis deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut ini dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.23

Jawaban Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Kerja Yang Telah Ditentukan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	4,6
2	Setuju	19	29,2
3	Cukup Setuju	28	43,1
4	Tidak Setuju	13	20
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,1
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.23 jawaban responden diatas tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja yang telah ditentukan diperoleh skor sangat setuju 3 orang dengan persentase 4,6 setuju 19 orang dengan persentase 29,2%, cukup setuju 28 orang dengan persentase 43,1%, tidak setuju 13 orang dengan persentase 20%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 3.1%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena beberapa karyawan terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.24

Jawaban Responden Tentang Kehadiran Merupakan Penilaian Penting Dalam Suatu Pekerjaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	20	30,8
3	Cukup Setuju	29	44,6
4	Tidak Setuju	13	20
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,1
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.24 jawaban responden diatas tentang kehadiran merupakan hal penting dalam penilaian suatu pekerjaan diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 20 orang dengan persentase 30.8%, cukup setuju 29 orang dengan persentase 44,6%, tidak setuju 13 orang dengan persentase 20%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,1%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena penilaian yang dilakukan perusahaan tidak selalu tepat sasaran.

Tabel 5.25

Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	14	21,5
3	Cukup Setuju	28	43,1
4	Tidak Setuju	16	24,6
5	Sangat Tidak Setuju	7	10,8
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.25 jawaban responden diatas tentang karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh skor

setuju 14 orang dengan persentase 21,5%, cukup setuju 28 orang dengan persentase 43,1%, tidak setuju 16 orang dengan persentase 24,6%, dan sangat tidak setuju 7 orang dengan persentase 10,8%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena tidak semua karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.26

Jawaban Responden Tentang Jumlah Kerja Yang Diberikan Berdasarkan Kemampuan Setiap Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	19	29,2
3	Cukup Setuju	30	46,1
4	Tidak Setuju	12	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.26 jawaban responden diatas tentang jumlah kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan setiap karyawan diperoleh skor setuju 19 orang dengan persentase 29,2%, cukup setuju 30 orang dengan persentase 46,1%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,5%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena jumlah kerja yang diberikan memang harus berdasarkan kemampuan masing-masing dari karyawan.

Tabel 5.27

Jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja Karyawan Dinilai Dari Kemampuan Yang Mereka Miliki

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	1,5
2	Setuju	16	24,6
3	Cukup Setuju	33	50,8
4	Tidak Setuju	12	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	3	4,6
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.27 jawaban responden diatas tentang kualitas kerja karyawan dinilai dari kemampuan yang mereka miliki diperoleh skor sangat setuju 1 orang dengan persentase 1,5%, setuju 16 orang dengan persentase 24,6%, cukup setuju 33 orang dengan persentase 50,8%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,5%, dan sangat tidak setuju 3 orang dengan persentase 4,6%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena kualitas kerja karyawan harus dinilai dari kemampuan yang karyawan miliki agar hasil yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel 5.28

Jawaban Responden Tentang Perusahaan Menilai Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Karyawan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	9	13,8
3	Cukup Setuju	34	52,3
4	Tidak Setuju	18	27,7
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.28 jawaban responden diatas tentang perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diperoleh skor setuju 9 orang dengan persentase 13,8%, cukup setuju 34 orang dengan persentase 52,3%, tidak setuju 18 orang dengan persentase 27,7%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena keterampilan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Tabel 5.29

Jawaban Responden Tentang Karyawan Mampu Meningkatkan Hasil Kerja Berdasarkan Kebijakan Dari Perusahaan

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	15	23,1
3	Cukup Setuju	34	52,3
4	Tidak Setuju	12	18,4
5	Sangat Tidak Setuju	4	6,2
Jumlah		65	100

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.29 jawaban responden diatas tentang karyawan mampu meningkatkan hasil kerja berdasarkan kebijakan dari perusahaan diperoleh skor setuju 15 orang dengan persentase 23,1%, cukup setuju 34 orang dengan persentase 52,3%, tidak setuju 12 orang dengan persentase 18,4%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan persentase 6,2%. Maka keseluruhan dari jawaban responden rata-rata menunjukkan cukup setuju karena sebagian karyawan belum tentu mampu meningkatkan hasil kerjanya berdasarkan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Tabel 5.30

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
A	Kuantitas						
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja yang telah ditentukan	3	19	28	13	2	65
	Bobot Skor	15	76	84	26	2	203
2.	Kehadiran merupakan penilaian penting dalam suatu pekerjaan	1	20	29	13	2	65
	Bobot Skor	5	80	87	26	2	200
3.	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	14	28	16	7	65
	Bobot Skor	0	56	84	32	7	179
4.	Jumlah kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan setiap karyawan	0	19	30	12	4	65
	Bobot Skor	0	76	90	24	4	194
B	Kualitas						
5.	Kualitas kerja karyawan dinilai dari kemampuan yang mereka miliki	1	16	33	12	3	65
	Bobot Skor	1	64	99	24	3	191
6.	Perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan	0	9	34	18	4	65
	Bobot Skor	0	36	102	36	4	178
7.	Karyawan mampu meningkatkan hasil kerja berdasarkan kebijakan dari perusahaan	0	15	34	12	4	65
	Bobot Skor	0	60	102	24	4	190
Total Skor							1335

Skor Tertinggi 7x5x65	2275
Skor Terendah 7x1x65	455
Nilai Interval	364

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh skor 1335.

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{2275 - 455}{5} = 364$$

Nilai Interval	Kriteria Penilaian
1911-2275	Sangat Baik
1547-1911	Baik
1183-1547	Cukup
819-1183	Tidak Baik
455-819	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Pelatihan kerja pada kategori “**Cukup**” ini dikarenakan total skor 1335 berada diantara 1183 sampai 1547. Untuk nilai skor tertinggi terdapat pada indikator karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja yang telah ditentukan yaitu sebesar **203** dan nilai skor terendah terdapat pada indikator perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan skor **178**.

5.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 65 - 2$; $r_{tabel} = 63$; $r_{tabel} = 0,2441$. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.31

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Dimensi	Item	r hitung	r table	Keputusan
Kompetensi (X1)	Pengetahuan	X1.1	0,406	0,2441	Valid
		X1.2	0,312	0,2441	Valid
		X1.3	0,550	0,2441	Valid
	Keterampilan	X1.4	0,589	0,2441	Valid
		X1.5	0,436	0,2441	Valid
		X1.6	0,504	0,2441	Valid
	Sikap	X1.7	0,519	0,2441	Valid
		X1.8	0,374	0,2441	Valid
		X1.9	0,262	0,2441	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	Materi	X2.1	0,463	0,2441	Valid
		X2.2	0,424	0,2441	Valid
	Metode	X2.3	0,581	0,2441	Valid
		X2.4	0,395	0,2441	Valid
		X2.5	0,563	0,2441	Valid
	Peserta	X2.6	0,455	0,2441	Valid
		X2.7	0,261	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Y.1	0,647	0,2441	Valid
		Y.2	0,437	0,2441	Valid
		Y.3	0,329	0,2441	Valid
		Y.4	0,440	0,2441	Valid
	Kualitas	Y.5	0,545	0,2441	Valid
		Y.6	0,550	0,2441	Valid
		Y.7	0,491	0,2441	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.31 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 65 orang maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Table 5.32
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.32 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $>$ 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada

semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel bebas tidak boleh memiliki gejala multikolinieritas. Periksa multikolinieritas. Pemeriksaan multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (variance inflation factor) dan < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 160).

Tabel 5.33

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.523	1.911
	Pelatihan Kerja	.523	1.911

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

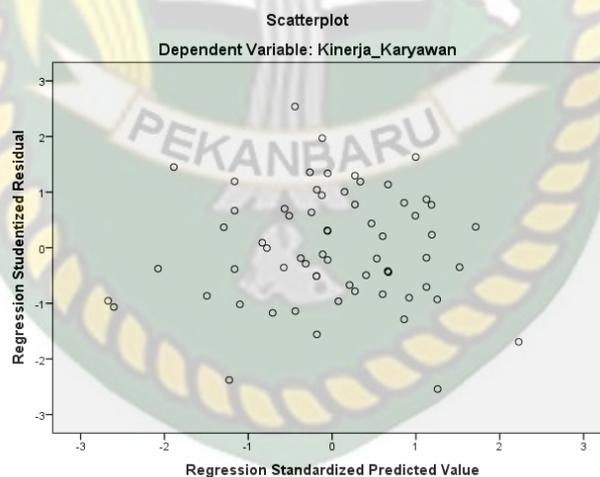
Sumber: Data Olahan 2022

Dari data diatas, diperoleh nilai VIF < 10 dan tolerance 1,911. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari mutikolinieritas.

5.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan gambar Scatterplot. Suatu model bebas Heterokedastisitas jika titik-titik tidak membentuk pola dan menyebar secara acak diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y. berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil Heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 5.1
Scatterplot



Sumber: Data Olahan 2022

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

5.5.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur

kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas (Ghozali, 2013 hlm. 85). Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

ε = error (Variabel pengganggu)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 21. diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi sederhana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.34
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.536	1.500		1.024	.310
Kompetensi	.214	.073	.255	2.913	.005
Pelatihan_Kerja	.656	.085	.671	7.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.34 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1,536 + 0,214 X_1 + 0,656X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- a. Konstanta sebesar 1,536, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,536.
- b. Nilai $B_1 = 0,214$ menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,214 maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai $B_2 = 0,656$ menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,656 maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,656 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

5.5.2 Pengujian Signifikan Uji F dan Uji t

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen/terkait (Ghozali; 2013; 98).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan F statistik dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- (a) Bandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel F dicari dengan rumus:

$$(k; n-k)$$

Keterangan: k = jumlah variabel bebas n

= jumlah data observasi

$$k = 2, n = 65$$

(2; 65-2)

(2; 63)

Maka nilai F dari tabel penelitian ini adalah 3,143. Tabel berikut menunjukkan analisis uji F:

Tabel 5.35

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.915	2	353.958	93.910	.000 ^b
	Residual	233.685	62	3.769		
	Total	941.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.36 diketahui bahwa F hitung sebesar 93,910. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 3,143. Karena nilai F hitung 93,910 lebih besar dari F tabel 3,143, artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Kompetensi (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien

mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji t digunakan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung > t tabel, berarti variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya jika t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung < t tabel berarti bahwa berarti variabel bebas tidak mempegaruhi variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

- Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Ketentuan uji t adalah H_0 dapat diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel dan H_i diterima apabila t hitung lebih besar daripada t tabel.

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \alpha/2 && : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 && : 65 - 2 - 1 \\
 &= 0,025 && : 62 \\
 &= 1,9989
 \end{aligned}$$

Ket:

n = banyaknya responden

k = jumlah variabel bebas

Pada t tabel hasilnya adalah 1,9989. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.536	1.500		1.024	.310
Kompetensi	.214	.073	.255	2.913	.005
Pelatihan_Kerja	.656	.085	.671	7.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data Olahan, 2022

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kompetensi (X_1) nilai t hitung 2,913 > nilai t tabel 1,9989 artinya Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Bratasena Plantation

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan

Hi : Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Pelatihan Kerja (X_2) nilai t hitung $7,677 >$ nilai t tabel $1,9989$ artinya Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinansi (R^2) adalah koefisien yang menyatakan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase ini menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Oleh karena itu, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi akan berada di antara 0 sampai 1. Jika koefisien determinasi lebih kecil dari 1, berarti kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel bebas memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.37

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.744	1.941

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: *Olahan Data*, 2022

Berdasarkan tabel 5.37 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,867. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,752. Yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi dan pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 75,2%. Dan sisanya (24,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian.

5.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari perhitungan teknik pengumpulan data, uji kualitas data dan analisis data menggunakan Program SPSS pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras.

Hasil dari penelitian ini juga dapat dilihat dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 65 orang maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan. Hal ini dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini. Selanjutnya dalam perhitungan uji t dan uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Kompetensi (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan Kessler (2011) bahwasannya kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka berhasil dalam melakukan pekerjaan. Teori ini juga didukung oleh Dewi Hanggraini (2012:112), yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, oleh karena itu pelatihan profesional dimaksud dalam arti luas agar tidak terbatas.

Dengan diterapkannya kompetensi dan pelatihan kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan perusahaan akan lebih maju sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Terciptanya karyawan-karyawan yang kompeten dan berpengalaman membuat perusahaan dikenal lebih luas dikalangan masyarakat pada umumnya.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel Kompetensi dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi keseluruhan jawaban responden menyatakan kategori cukup baik pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya evaluasi untuk perusahaan agar lebih meningkatkan kualitas karyawan yang kompeten demi menjadikan perusahaan lebih baik dan lebih maju lagi dari sebelumnya.
2. Hasil analisis deskriptif variabel Pelatihan kerja dapat dikategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan secara umum bahwa pelatihan kerja yang diterapkan di PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras sudah cukup baik namun lebih baik lagi jika diterapkan pelatihan yang terarah dan sesuai agar setiap karyawan lebih banyak ikut serta dan tidak menyia-nyaiakan pelatihan kerja yg dibuat oleh perusahaan.
3. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menyatakan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu dievaluasi agar semakin memperbaiki kinerja setiap karyawan karena semakin meningkatnya kinerja dengan kualitas bagus maka image perusahaan akan semakin baik dan tentunya perusahaan akan semakin maju dan sukses.

4. Nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan (R) yaitu sebesar 0,867. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi dan pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 75,2%. Dan sisanya (24,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian.
5. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel bebas (kompetensi (X₁), dan pelatihan kerja (X₂)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation di Pangkalan Kuras. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan ditingkatkannya kompetensi dan pelatihan kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan perusahaan akan lebih maju sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri.
6. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kompetensi (X₁) nilai t hitung 2,913 > nilai t tabel 1,9989 artinya Kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada variabel Pelatihan Kerja (X₂) nilai t hitung 7,677 > nilai t tabel 1,9989 artinya Pelatihan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6.2 Saran

1. Bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan aspek peningkatan pengetahuan karyawan karena faktor ini ternyata lebih dominan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tetap memperhatikan peningkatan

keterampilan dan perbaikan sikap karyawan karena kedua faktor tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

2. Teruntuk karyawan, kompetensi dan pelatihan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sangat berguna bagi semua karyawan, maka dari itu ikutilah pelatihan dengan baik dan fokus agar apa yang disampaikan dan dipelajari bisa menjadi bekal dan perbaikan dalam pekerjaan. Hal ini juga sebagai acuan bahwasannya pelatihan yang dibuat bisa menjadi pegangan untuk perbaikan kinerja bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Jika pelatihan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik dan perusahaan tentu akan semakin berkembang dan sukses.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi guna menambah wawasan agar lebih luas lagi dan bisa juga menambahkan variabel dan teori-teori lain yang mendukung agar penelitian selanjutnya lebih sempurna dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Am Lilik Agung, 2020. *Kompetensi SDM di Era 4.0*. PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia-Jakarta.
- Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda, 2019. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (*Produksi Kelapa Sawit*). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
- Dewi Hanggraini, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta Timur.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson Yang Dikutif Ilyas, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, PT. BPF, Yogyakarta.

- Irenty Deskalia Herani, 2020. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Produksi Kelapa Sawit)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairunisa Fazri, 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia Dikebun Tanah Gambus Sumatera Utara Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Produksi Kelapa Sawit)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mayang Sari, 2020. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari Magister*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Palangka Raya.
- Moeharionto dan Rosyida, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia

Moeherionto, 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Muhammad Farid Pratama, 2021. *Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali (Produksi Kelapa Sawit)*. Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Noe, Hellonbeck, Gerhart, Wright, 2013. *Management*. Fourth Edition. Englewood cliffs:Prentice-Hall International, Inc.

Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sri lastanti, 2015, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Grup.

Umi Narimawati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung. Media, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.