

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.HUKI**

SKRIPSI

OLEH:

**SULTAN AZLANSYAH
NPM : 158320109**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

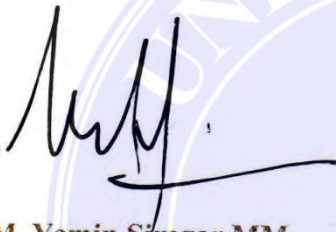
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.HUKI
Nama : SULTAN AZLANSYAH
NPM : 15.832.0109
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

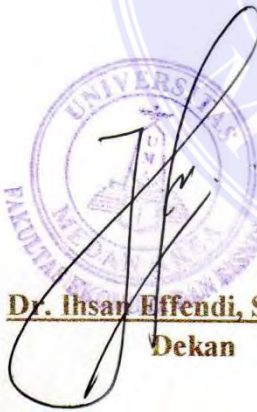
Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir.M. Yamin Siregar MM
Pembimbing 1



Yuni syahputri, SE, MSi
Pembimbing 2



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 28/September/2019


HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 September 2019




SULTAN AZLANSYAH
15.832.0109

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sultan Azlansyah
NPM : 15.832.0109
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.HUKI. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 28 September 2019

Yang menyatakan



SULTAN AZLANSYAH
15.832.0109

ABSTRAK

Sultan azlansyah, **Pengaruh pelatihan dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan** “, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pada PT.Huki Cabang Medan. yang berjumlah 55 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 55 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan. (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pada PT.Huki Cabang Medan. (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan.

Kata kunci : pelatihan dan kompetensi, Kinerja.

ABSTRACT

Sultan azlansyah, Effect of training and competence on Employee Performance at Medan Branch PT.Huki ", Thesis, 2019

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of training and competence on employee performance at the Medan branch of PT. Huki. The research method used is associative research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at the Medan branch of PT. Huki, which numbered 55 people. Sampling with a saturated sampling method or better known as census. In this study the population is relatively small, which is as many as 55 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) partially the training variables affect Employee Performance at Medan Branch PT. Huki (2) partially the competency variables affect Employee Performance at Medan Branch PT. Huki. (3) simultaneously there are positive influences and Significant between training and competency variables affect Employee Performance at Medan Branch PT. Huki.

Keywords: training and competence, performance.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki.”**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta dan adik-adik saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr.Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Herry Syahril.SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Ir, Muhammad Yamin MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

4. Bapak Ir. Muhammad Yamin MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Yuni Syahputri, SE,M.SI selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Kedua orang tua saya yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mensupport semua kebutuhan saya.
7. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang manajemen keuangan, Amin ya robbal 'alamin.

Medan, 20 Februari 2019

Sultan Azlansyah
NPM : 158320109

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Hipotesis	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3. Indikator Kinerja	9
2.2. Pelatihan	12
2.2.1. Pengertian Pelatihan	12
2.2.2. Manfaat Dan Tujuan Pelatihan	13
2.2.3. Indikator Pelatihan	14
2.3. Kompetensi	17
2.3.1. Pengertian Kompetensi	17
2.3.2. Manfaat Kompetensi	18
2.3.3. Indikator Iklim Kerja	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konsep	22
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.3. Defenisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	28

3.5. Tehnik Pengumpulan Data	29
3.6. Tehnik Analisis Data	30
BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Hasil Penelitian.....	35
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.2. Visi Misi Dan Tujuan PT.Huki.....	36
4.1.3. Deskripsi Pekerjaan.....	38
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	42
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden.....	44
4.2. Uji validitas Dan reabilitas.....	46
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4. Model Regresi Linier Berganda.....	55
4.5. Uji Hipotesis.....	57
4.6. Pembahasan.....	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66
Daftar Pustaka	
Lampiran.....	

DAFTAR TABEL

No.		Judul
	Halaman	
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2.	Divisi Karyawan.....	26
Tabel 3.3.	Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.4.	Bobot Nilai Angka.....	30
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	43
Tabel 4.3.	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1).....	44
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2).....	45
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel 4.6.	Validitas Variabel Pelatihan.....	47
Tabel 4.7.	Validitas Variabel Kompetensi.....	
48		
Tabel 4.8.	Validitas Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.9.	Reliabilitas Data Variabel X_1	59
Tabel 4.10.	Reliabilitas Data Variabel X_2	50
Tabel 4.11.	Reliabilitas Data Variabel Y	50
Tabel 4.12.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	53
Tabel 4.13.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.14.	Coefficients.....	56
Tabel 4.15.	Anova.....	58
Tabel 4.16.	Uji t Coefficients.....	59
Tabel 4.17.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Huki.....	37
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3 Grafik Normal Probabiliti.....	53
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Tingkat kinerja perusahaan ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

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

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi juga

sebagai pembaharu manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Mangkuprawira (2012:135) Pelatihan 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. Kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang

membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

PT.Huki adalah perusahaan yang bisnisnya bergerak dibidang produk-produk bayi. Produk-produk yang dihasilkan tentunya bukan merupakan produk yang berkualitas rendah. Produk-produk yang diproduksi termasuk yang merajai produk bayi, meskipun banyak perusahaan yang memiliki bisnis yang sama. Hal tersebut disebabkan PT.Huki selalu peduli terhadap perfoma kinerja para karyawan-karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya, PT.Huki tidak hanya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan saja, tetapi juga terus memberikan pelatihan-pelatihan, baik yang diadakan di daerah maupun diadakan terpusat. Dan tentunya dalam melaksanakan pelatihan tersebut, PT.Huki selalu mencari unsur pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh para karyawan. Namun tentunya setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan belum tentu selalu disenangi oleh para karyawannya. Seperti pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan. Masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan terlalu padat waktunya, dan instrukturnya kurang bisa membuat suasana yang lebih segar. Sehingga terkesan membosankan. Selain pelatihan kompetensi karyawan juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya. Kompetensi merupakan basic keilmuan yang biasanya di dapat karyawan dari pendidikan formal maupun non formal. Dan tingginya kompetensi seseorang karyawan akan membedakan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Berkaitan dengan kompetensi karyawan, PT.Huki selalu merekrut karyawan berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, juga memiliki skill yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya tinggi, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pelatihan dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki ?
3. Apakah pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Huki.

2. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Huki.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Huki.

1.4. 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”.

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Huki.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Huki
3. Pelatihan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Huki.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang pelatihan dan kompetensi dan kinerja dan kedekatan antar variabel yang diteliti.
2. Bagi perusahaan

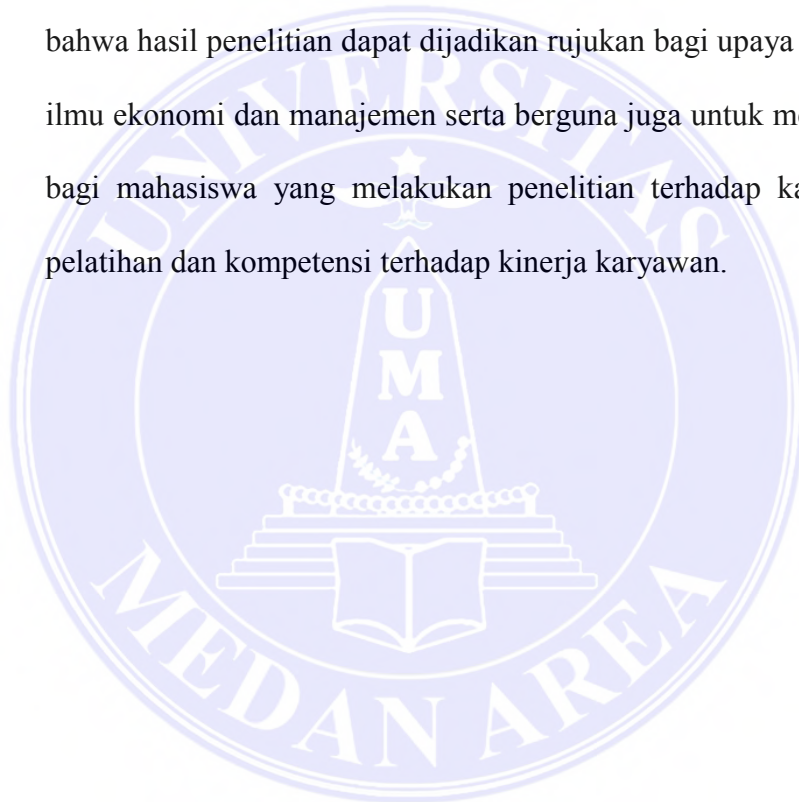
Memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan pelatihan dan kompetensi..

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja .

2.1.1. Pengertian Kinerja..

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

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

Moeharionto(2012:69)”Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan.”

Menurut Moehriono dalam Rosyida (2012:11),*performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan jika Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan 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.

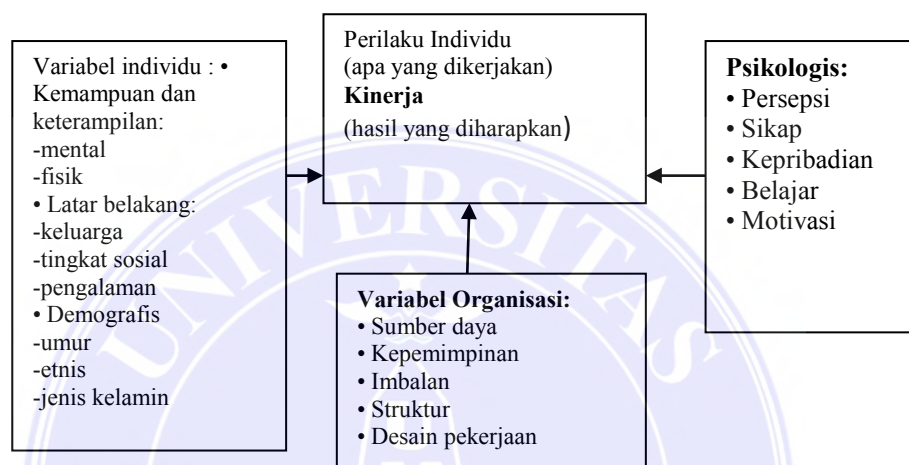
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2011:66), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel

tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Diagram teori perilaku dan kinerja digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson (2011:99).

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

2.1.3. Indikator Kinerja.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

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

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Dari uraian-uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal penting yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan personal yang semuanya mampu untuk mengembangkan prestasi atau kinerja.

2.1.4 Manfaat Dan Tujuan Kinerja

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap

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

a. Manfaat Kinerja pegawai.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kegunaan 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 pada 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, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

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

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 pegawai dalam suatu perusahaan

2.2 Pelatihan.

2.2.1. Pengertian Pelatihan.

Ambar Teguh Sulistiyani dan rasidah (2009:28). pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional .

Dewi Hangraini (2012: 112), pelatihan 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.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2013:18), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera .

Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh A.Rahman Lubis, Mirza Tabrani dalam Jurnal Volume 4, Nomor 2 Mei 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas. di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi.

2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan.

1. Manfaat pelatihan.

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi.

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

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut,
5. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan 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 biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
6. Meningkatkan pengembangan organisasi.

Manfaat bagi Individu:

1. Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul.
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu.
5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

2.2.3. Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan indikator-indikator yang berkaitan dengan pelatihan. Karena pelatihan merupakan hal sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan kemampuan yang meningkat akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh perusahaan. Untuk itu berdasarkan pendapat yang disampaikan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:48), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah :

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

Adapun penjabaran dari indikator-indikator tersebut di atas adalah:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

pelatihan sumber daya manusia 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 menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Dari indicator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika indicator tersebut juga banyak menghubungkan materi dan metode pelatihan sebagai poin yang menentukan dalam keberhasilan pelatihan.

2.2.4 Metode Pelatihan.

Hani Handoko (2010: 110) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

- a. Metode praktis (on the job) yang terdiri dari : 1) Rotasi jabatan. 2) Latihan instruksi pekerjaan. 3) Magang (*apprenticeships*). 4) *Coaching*. 5) Penugasan sementara.
- b. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :

- 1) Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (self studi).
- 2) Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, *role playing*, *bussiness games*, *vestibule training*, Latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005: 186) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan dan pengembangan terdiri dari :

- a. Metode-metode Pelatihan *On the job Training* yaitu meliputi *job instruction training*, *coaching*, *job rotation*, dan *apprenticeship*.
- b. Metode-metode pelatihan *off the job Training* yaitu *lecture*, *video presentation*, *vestibule training*, *role playing*, *case study*, *self study*, *program learning*, *laboratory training* dan *action training*.

2.3.Kompetensi.

2.3.1.Pengertian Kompetensi.

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

Menurut Nurianna Thoha (2011:23) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang

disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sri Lastanti (2015:44) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Berdasarkan uraian di atas 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.

2.3.2. Manfaat Kompetensi.

Kompetensi adalah merupakan keahlian yang diakui secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu 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:

- Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- Alat seleksi karyawan.
- Memaksimalkan produktivitas.
- Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

- Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

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

2.3.3. Indikator Kompetensi.

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

Mathis & Jackson (2011:55), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan

Sedangkan Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh 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 profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
- (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 relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. 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 relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk 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, kemampuan dan lain-lain yang semuanya bisa di dorong dari berbagai pendidikan formal maupun non formal.

2.4. Penelitian Terdahulu.

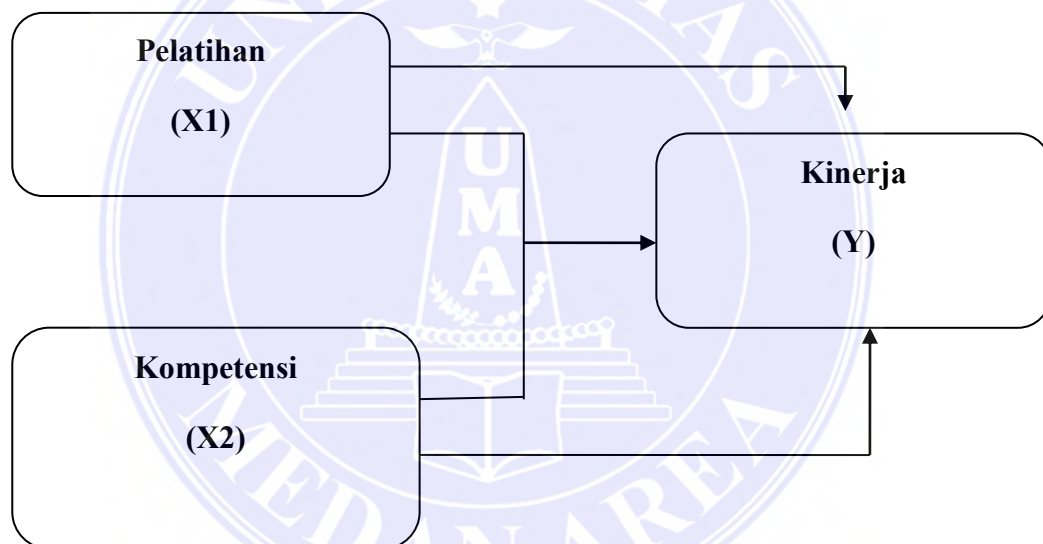
Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral karyawan , iklim kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aditya Riki 2015	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kalbe Farma	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas Motivasi Kompetensi	Berdasarkan hasil penelitian Motivasi (X1) dan kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kalbe farma secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kalbe Farma
2.	Yuniarta, Eka Wahyu 2013	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Graha Pharma	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Kompetensi Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Graha pharma secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan PT.Graha Pharma
3.	Nanan Nurzaman 2017	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas Pelatihan Kompetensi	Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga
4.	R.Kandapel 2017	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kabupaten Sleman	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Pelatihan Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Kabupaten Sleman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Kabupaten sleman

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berakibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya menurut Dessler.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe (2003) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Sedarmayanti, 2017 : 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat

memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kemudian Nanan Nurzaman dari Program Magister Manajemen Universitas Pasundan. dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT.Huki Jl Gatot Subroto No; 122 . Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 28	Jan 04	Jan 18	Feb 25	Jul 05	Sep 28
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Huki Medan yang berjumlah 55 orang. Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, karyawan yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan PT.Huki Medan.

Tabel 3.2
Divisi karyawan

No	Bagian divisi	Jumlah karyawan
1	Pemasaran	20
2	Bagian operasional	15
3	Keuangan	4
4	Staf biasa	12
5	HR & GA	4
Jumlah		55

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Huki Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Huki Medan yang berjumlah berjumlah 55 orang karyawan, dengan Proportionate stratified random sampling Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pelatihan (X1)	pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional .	1.Instruktur. 2.Peserta. 3.Materi. 4.Metode. 5.Tujuan. 6.Sasaran.	Likert
2.	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.	1.Pengetahuan 2.Ketrampilan 3. Kemampuan	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari	1.Kualitas 2.Kuatitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab	Likert

Sumber: vethrizal (2018), Robins (2018), Sugeng Istatnto (2018)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Teknik Doikumentas, Tehnik dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.
3. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan datayang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

4. Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian 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).

a. 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 :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. 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 pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

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

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,80 atau nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik,

a. 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.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

c. 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 V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan I, Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah 2.512 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.512 > 1.673$) atau signifikan (sig) $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan (Hipotesis pertama diterima).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan I, Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan, melalui

hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel kompetensi adalah 4.193 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.193 > 1.673$) atau signifikan (sig) $0.00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan (Hipotesis kedua diterima).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan I, Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 12.906 dengan tingkat signifikan ($Sig.$) sebesar 0.000^a . Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.906 > 3,16$) atau signifikansi ($Sig.$) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,306 atau 30,6%. Artinya kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

Disarankan kepada pimpinan PT.Huki Cabang MedanI.

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pelatihan di PT.Huki Cabang Medan guna meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan sumber daya manusia. Kemudian sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka pihak PT.Huki Cabang Medan dapat meningkatkan mutu Materi Pelatihan karena hal ini terbukti Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Beberapa saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini adalah: Hendaknya pimpinan PT. Huki Cabang Medan senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan agar supaya pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat meningkat sesuai dengan perkembangan bisnis. kemudian demi untuk menjaga kinerja karyawan pada level yang dituntut organisasi, maka pimpinan perlu menjaga kompetensi karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak sebagai salah satu faktor motivasi



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ambar Teguh Sulistiyani dan rasidah , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

Dewi Hanggraini , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2013, *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Gibson yang dikutip oleh Ilyas ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

Mangkuprawira ,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moeharionto, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Mathis & Jackson , 2011, *Manusia Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: Salemba Empat.

Nurianna Thoha , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

Rivai , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PegawaiNegeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama

Sri Lastanti , 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. BumiAksara

Sutrisno,2010: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

JURNAL

R.Kandapel, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kabupaten Sleman*

Aditya Rika, 2015, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kalbe Farma*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*

Nanan Nurzaman, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negri Sunan Kalijaga*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Yuniarta Eka Wahyu, 2013, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Graha Pharma*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014)*,

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HUKI

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Instruktur						
1	Saya menyukai cara instruktur nya memberikan pelatihan.					
2	Instruktur yang ada sebaiknya dari luar perusahaan					
Peserta						
3	Saya setuju jika setiap pelatihan diikuti peserta yang pantas untuk pelatihan					
4	Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan kebutuhan organisasi					
Materi						
5	Saya setuju materi pelatihan yang diberikan cukup ringkas					
6	Materi disiapkan atas persetujuan peserta					
Metode						
7	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.					
8	Saya menyetujui metode pelatihan yang dibuat perusahaan.					
Tujuan						
9	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas					
10	Saya menyukai pelatihan dengan tujuan peningkatan kinerja					
Sasaran						
11	Saya mmbutuhkan pelatihn yng memiliki sasaran yang jelas untuk dituju.					
12	Sasaran dalam pelatihan adalah untuk karyawan yang memiliki skil kurang					

2. VARIABEL BEBAS KOMPETENSI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Pengetahuan						
13	Saya memiliki pengetahuan yang cukup..					
14	Pengetahuan yang saya miliki akan membantu saya untuk meningkatkan kinerja					
Ketrampilan						
15	Saya setuju jika ketrampilan karyawan merupakan prioritas dalam penempatan karyawan					
16	Saya memiliki ketrampilan sesuai dengan harapan perusahaan					
Kemampuan						
17	Saya setuju setiap karyawan harus mempunyai kemampun dalam kinerja yang tinggi					
18	Saya memiliki kemampuan yang jelas dan bisa mendorong peningkatan kinerja saya					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
19	Saya memiliki kualitas yang baik dalam bekerja					
20	Saya mengutamakan hasil kerja yang berkualitas.					
Kuantitas						
21	Saya selalu menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya.					
22	Prestasi karyawan juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan					
Pelaksanaan Tugas						
23	Pelaksanaan Tugas akan terkait dengan pencapaian hasil kerja					
24	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan					
Tanggung Jawab						
25	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
26	Pekerjaan disiapkan tepat waktu menunjukkan kita bertanggung jawab kepada perusahaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PELATIHAN (X1)												
ITEM												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	6	57
5	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	53
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	57
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	55
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	55
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	55
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50

4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	52
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	56
5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	53
5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	61
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMPETENSI (X2)

ITEM

RESP	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	4	4	5	26
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	4	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	3	4	4	21
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	5	5	5	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30

12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	5	5	5	5	28
17	5	4	5	4	5	5	28
18	3	4	5	3	4	4	23
19	5	4	4	5	4	4	26
20	4	4	4	5	4	5	26
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	4	5	3	5	26
23	4	4	5	5	4	4	26
24	4	5	5	4	5	5	28
25	4	5	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	4	5	5	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	4	4	5	5	27
34	5	4	5	4	5	5	28
35	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	3	4	24
38	3	5	4	5	4	5	26
39	3	5	5	5	5	5	28
40	3	5	5	5	5	5	28
41	3	5	5	5	5	5	28
42	4	4	4	4	5	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	4	4	5	26
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	5	5	5	4	5	29
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	5	26
52	5	5	4	5	5	5	29

53	4	2	4	4	4	4	22
54	4	5	5	5	5	5	29
55	5	5	5	5	5	5	30

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)									
ITEM									
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	4	2	36
2	5	5	4	4	4	4	5	4	35
3	5	4	4	5	5	4	5	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
5	5	5	5	4	4	5	5	4	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39
8	4	5	4	5	3	4	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	5	4	4	4	3	5	3	32
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39
12	5	5	4	5	5	4	5	4	37
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	5	5	4	5	4	4	5	4	36
15	5	5	4	5	4	4	4	3	34
16	5	5	4	4	4	4	4	2	32
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	5	5	4	4	4	4	4	3	33
19	5	5	5	4	5	4	4	4	36
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	5	4	4	4	5	4	5	4	35
22	5	5	3	4	4	3	4	5	33
23	5	4	4	4	4	4	5	4	34
24	4	5	5	5	5	5	4	4	37
25	5	4	4	5	4	4	5	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	4	5	5	4	5	2	35
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
29	5	5	4	4	4	4	4	2	32
30	5	5	4	5	5	5	4	5	38

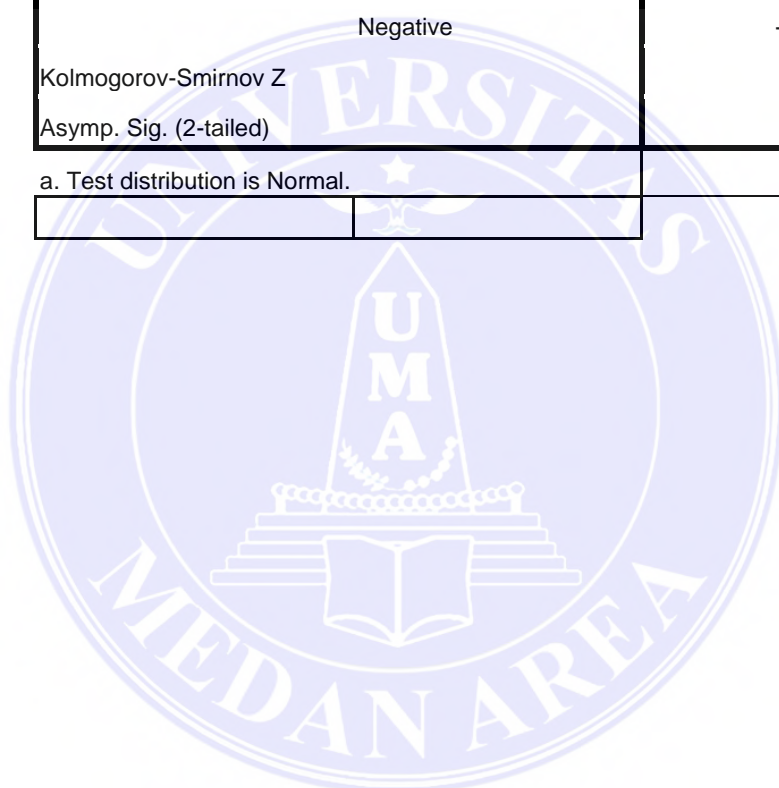
31	4	5	4	4	4	4	4	3	32
32	5	4	4	4	4	4	5	5	35
33	4	4	3	4	4	4	5	5	33
34	4	4	4	5	4	4	5	2	32
35	4	5	3	5	5	4	5	2	33
36	4	5	4	5	5	4	5	3	35
37	4	5	4	5	4	4	5	3	34
38	5	5	4	5	4	5	5	4	37
39	5	4	5	4	5	5	4	4	36
40	5	4	5	4	5	5	4	4	36
41	5	4	5	4	4	5	4	4	35
42	5	5	4	4	4	4	4	5	35
43	4	5	4	5	5	4	4	5	36
44	4	5	4	5	5	4	4	3	34
45	4	4	5	5	4	5	4	3	34
46	4	4	5	5	4	5	4	4	35
47	4	5	3	5	5	5	4	4	35
48	4	5	4	5	4	4	4	4	34
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	4	4	4	4	5	5	34
51	5	5	5	5	5	5	4	2	36
52	5	5	4	4	4	4	5	4	35
53	4	4	4	4	4	4	5	4	33
54	4	4	4	4	4	4	5	5	34
55	5	5	5	5	5	5	4	2	36

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84716741
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.048
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

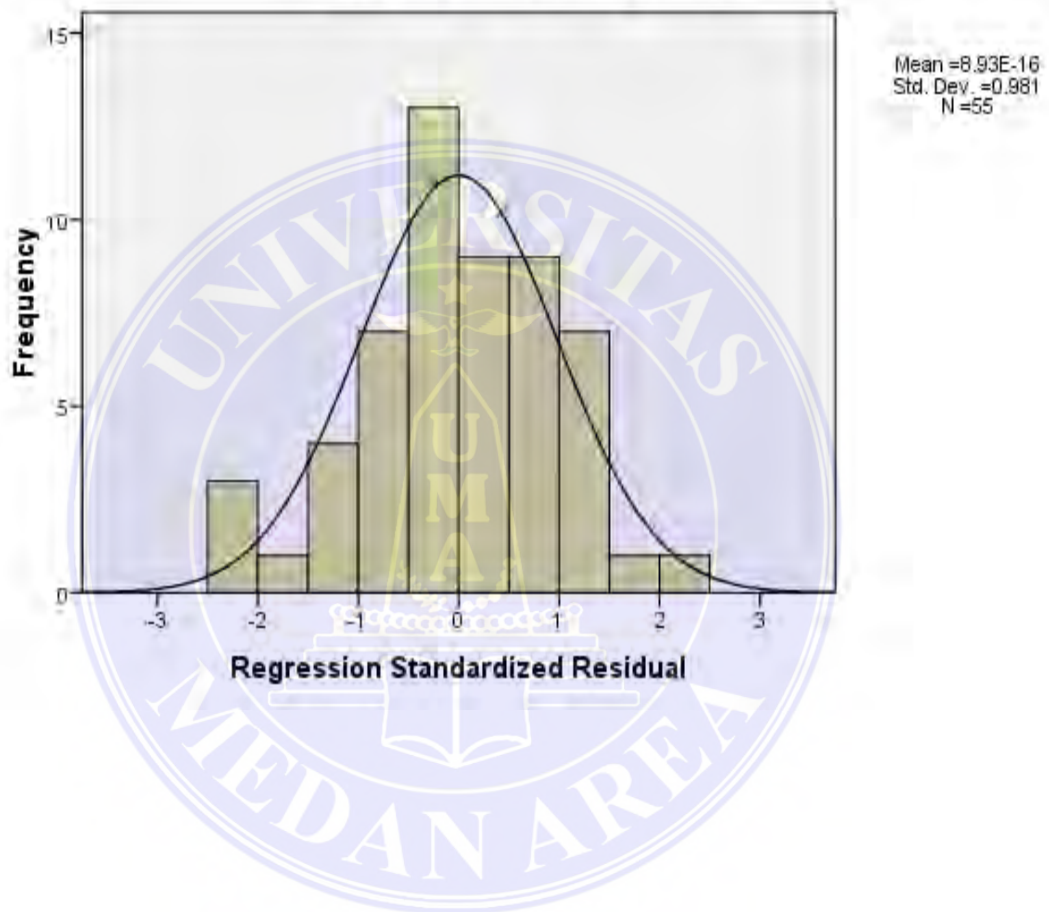
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84716741
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.048
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995
a. Test distribution is Normal.		



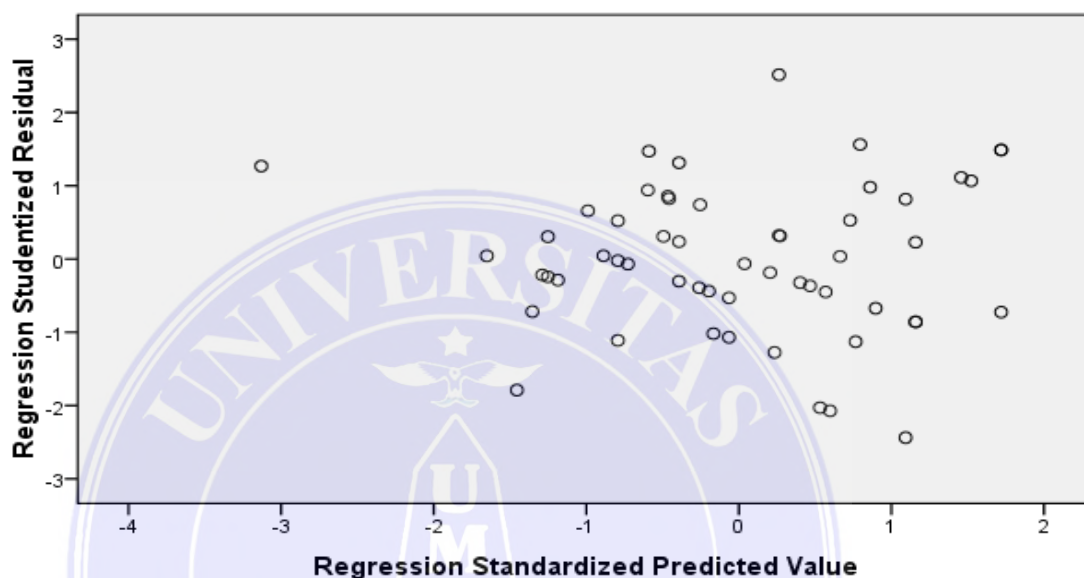
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.914	1.094
	Kompetensi	.914	1.094

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.979	3.576		5.028	.000
	Pelatihan	.085	.056	.179	2.512	.001
	Kompetensi	.474	.113	.497	4.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.460	2	45.730	12.906	.000 ^a
	Residual	184.249	52	3.543		
	Total	275.709	54			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.306	1.88235

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

