

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA AUTO 2000 CABANG
GATOT SUBROTO MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
FADILA RAHAYU
15 832 0119**

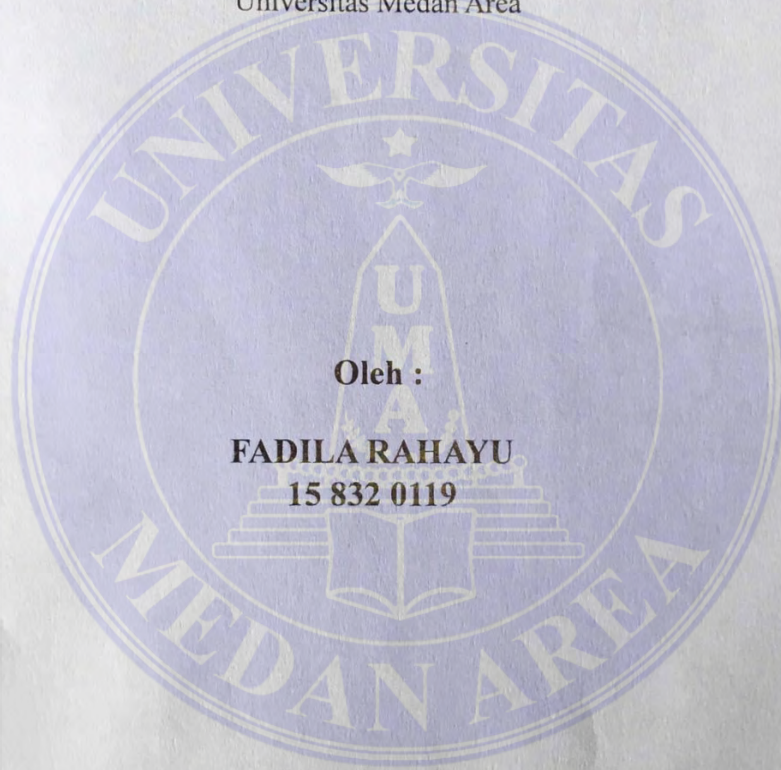


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA AUTO 2000 CABANG
GATOT SUBROTO MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



Oleh :

FADILA RAHAYU

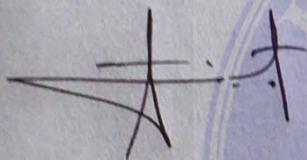
15 832 0119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

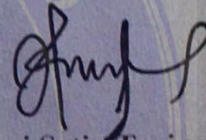
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel
Intervening Pada Auto 2000 Cabang Gatot Subroto
Medan
Nama : FADILA RAHAYU
NPM : 15.832.0119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



H. Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM

Pembimbing I



Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hsan Efendi, SE, M.Si

Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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, 27 September 2019



FADILA RAHAYU
158320119



**HALAMAN PERTANYAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Fadila Rahayu
NPM : 158320119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty - Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. New Pelangi Service Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media /format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

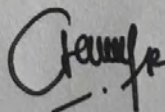
Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 27 September 2019

Yang menyatakan

Fadila Rahayu



158320119

ABSTRAK

FADILA RAHAYU, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel *Intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan, apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan, serta apakah terdapat pengaruh signifikan dari pemberian pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi mekanik pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan yang berjumlah 60 orang. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini secara menyeluruh karyawan bagian mekanik menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 60 orang. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah Teknik Analisis Data, Uji Analisis Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial) dan Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan penelitian ini dapat diperoleh bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} diperoleh 13,600 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 13,600 $>$ nilai t_{tabel} 2,002. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} diperoleh 16,346 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 16,346 $>$ t_{tabel} 2,002. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} diperoleh 15,514 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 15,514 $>$ t_{tabel} 2,002. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan, Produktivitas Kerja, dan Kompetensi

ABSTRACT

FADILA RAHAYU, *The Effect of Training on Productivity of Employee Work with Competence as an Intervening Variable in AUTO 2000 Branch Gatot Subroto Medan, Thesis, 2019*

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out that there is a significant effect of training on employee work productivity at AUTO 2000 Branch Gatot Subroto Medan, whether there is a significant effect of competence on employee work productivity at AUTO 2000 Branch Gatot Subroto Medan, and whether there is a significant effect of providing training on employee productivity with competence as an intervening variable in the AUTO 2000 Branch of Gatot Subroto Medan. The population in this study were all mechanical division employees at AUTO 2000 Branch Gatot Subroto Medan, amounting to 60 people. The sample collection in this study as a whole mechanical part employees using saturated samples totaling 60 people. The data analysis technique in this study is the Data Analysis Technique, Multiple Linear Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely *t* Test (Partial) and Determination Coefficient (*R*²). Based on this research, it can be obtained that training has a positive and significant effect on employee competency at AUTO 2000, Gatot Subroto Medan Branch. This is indicated by the value of *t* count obtained by 13,600 where the *t*-table value at α 5% is 2.002 which means positive. Where significant level α 5% (<0.5) $t_{\text{count}} \text{ value } 13,600 > t_{\text{table}} \text{ value } 2,002$. The value of *p*-value in the sig 0.000 column <0.05 means significant. Competence has a positive and significant effect on employee productivity at AUTO 2000 Gatot Subroto Medan Branch. This is indicated by the value of *t* count obtained 16,346 where the *t*-table value at α 5% which is 2,002 means positive. Where significant level α 5% (<0.5) value $t_{\text{hitung}} 16,346 > t_{\text{table}} 2,002$. The value of *p*-value in the sig 0.000 column <0.05 means significant. Training has a positive and significant effect on work productivity of employees with competence as an intervening variable in AUTO 2000 Branch Gatot Subroto Medan. This is indicated by the value of *t*-count obtained by 15.514 where the value of *t*-table at α 5% is 2.002 which means positive. Where is the significant level α 5% (<0.5) value $t_{\text{hitung}} 15,514 > t_{\text{table}} 2,002$. The value of *p*-value in the sig 0.000 column <0.05 means significant.

Keywords: Training, Work Productivity, and Competence

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, karena atas kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan juga kepada keluarga beserta sahabat-sahabat yang selalu memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.”.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Kasman Lizar & Ibunda tercinta Aslinda Sastra atas do'a dan jerih payah nya selama ini kepada penulis, serta abang saya tersayang Fazlizar dan adik-adik tersayang Fatia Wulandari, Feri Aplizar, Fara Amelia, dan Fadlan Raflizar yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
4. Bapak H. Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan memberikan masukan kepada penulis
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan memberikan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini

6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Sidang saya Yang bersedia meluangkan waktunya untuk penulisan skripsi ini.
7. Ibu Isnaniah Laili KS, SE, MMA, yang telah bersedia meluangkan waktunya sebagai sekretaris penulis.
8. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Keluarga tersayang terima kasih atas motivasi, do'a dan bantuan kalian selama ini.
11. Mhd. Rizal Surbakti dan Bapak, Ibuk, Yola terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini
12. Sahabat-sahabatku tercinta Muftia Ariani Lesmana, Putri Utami Padang, Nurul Hartati Sagala, Nuzulia Fitriani, dan Farrah Aulia terima kasih atas kesetiaan, motivasi serta bantuannya selama ini guys
13. Teman-teman seperjuanganku dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2015, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin.

Medan, Maret 2019

Fadila Rahayu

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Produktivitas Kerja	6
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	7
2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja	8
2.2. Pelatihan Kerja.....	10
2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja	10
2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja	11
2.2.3. Jenis Pelatihan Kerja	13
2.2.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	14
2.3. Kompetensi	15
2.3.1. Pengertian Kompetensi.....	15
2.3.2. Dimensi Kompetensi Individu.....	16
2.3.3. Tipe-tipe Kompetensi	17
2.3.4. Indikator Kompetensi.....	19
2.4. Hubungan Antara Produktivitas, Pelatihan, dan Kompetensi	21
2.5. Penelitian Terdahulu	22
2.6. Kerangka Konseptual.....	24
2.7. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1. Jenis Penelitian	25
3.1.2. Lokasi Penelitian	25
3.1.3. Waktu Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	27
3.3. Defenisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	28

3.4.1. Jenis Data.....	28
3.4.2. Sumber Data	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisis Data	30
3.7. Analisis Regresi Sederhana	31
3.8. Analisis Jalur	32
3.9. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.2. Organisasi dan Manajemen.....	36
4.2. Hasil Penelitian	43
4.2.1. Penyajian Data Angket	43
4.2.1.1. Distribusi Pernyataan X	43
4.2.1.2. Distribusi Pernyataan Z	46
4.2.1.3. Distribusi Pernyataan Y	49
4.2.2. Uji Instrumen	52
4.2.2.1. Uji Validitas	52
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	53
4.2.2.3. Analisis Regresi Sederhana	54
4.2.2.4. Analisis Jalur	55
4.2.3. Uji Hipotesis	56
4.2.3.1. Uji Parsial (Uji t)	56
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.3.1. X Terhadap Y	61
4.3.2. Z Terhadap Y	62
4.3.3. X Terhadap Y dengan Z	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	27
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel 4.1 Pernyataan 1 (Pelatihan)	43
Tabel 4.2 Pernyataan 2 (Pelatihan)	44
Tabel 4.3 Pernyataan 3 (Pelatihan)	44
Tabel 4.4 Pernyataan 4 (Pelatihan)	45
Tabel 4.5 Pernyataan 5 (Pelatihan)	45
Tabel 4.6 Pernyataan 1 (Kompetensi).....	46
Tabel 4.7 Pernyataan 2 (Kompetensi).....	46
Tabel 4.8 Pernyataan 3 (Kompetensi).....	47
Tabel 4.9 Pernyataan 4 (Kompetensi).....	47
Tabel 4.10 Pernyataan 5 (Kompetensi).....	48
Tabel 4.11 Pernyataan 6 (Kompetensi).....	48
Tabel 4.12 Pernyataan 1 (Produktivitas).....	49
Tabel 4.13 Pernyataan 2 (Produktivitas).....	49
Tabel 4.14 Pernyataan 3 (Produktivitas).....	50
Tabel 4.15 Pernyataan 4 (Produktivitas).....	50
Tabel 4.16 Pernyataan 5 (Produktivitas).....	51
Tabel 4.17 Pernyataan 6 (Produktivitas).....	51
Tabel 4.18 Estimasi Uji Validitas	52
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X,Z,Y	53
Tabel 4.20 Analisis sederhana.....	54
Tabel 4.21 analisis Jalur 1	55
Tabel 4.22 Analisis Jalur 2.....	55
Tabel 4.23 Uji t Hipotesis 1	57
Tabel 4.24 Koefisien Determinasi H1	57
Tabel 4.25 Uji t Hipotesis 2	58
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi H2.....	58
Tabel 4.27 Uji t Hipotesis 3 (X terhadap Y)	59
Tabel 4.28 Uji t Hipotesis 3 (X terhadap Y dgn Z <i>intervening</i>)	59
Tabel 4.29 Koefisien Determinasi H3.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 Analisis Jalur	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan aset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, Sehingga dengan menggali keahlian yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan produktivitas kerja para karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Sinungan (2005:203) Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan melaksanakan kerja, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu yang lebih baik, dan efisiensi (Ravianto, 2012:38). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu dan pengembangan diri karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan.

Widodo (2015:82) mengungkapkan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam pencapaian target perusahaan. Pelatihan yang dilakukan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Menurut Wibowo (2014:271) Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karyawan harus dapat memaksimalkan pelatihan yang diberikan perusahaan guna menciptakan kompetensi diri yang bisa dijadikan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan kedepannya.

Salah satu perusahaan yang mengadakan pelatihan bagi para karyawannya adalah PT. Astra International Tbk Toyota Sales Operation atau yang dikenal dengan AUTO 2000. AUTO 2000 adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian mobil, service dan suku cadang dari merek Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra International Tbk. Saat ini AUTO 2000 adalah *main dealer* Toyota terbesar di indonesia, yang menguasai 42% dari total penjualan toyota di indonesia. Pada kegiatan bisnisnya, AUTO 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor dan menjadi agen tunggal pemegang merek Toyota. AUTO 2000 di indonesia berkembang dengan begitu

pesatnya dengan memberikan berbagai pelayanan yang sangat memudahkan calon pembeli atau pengguna Toyota di Indonesia. Dengan slogan “Urusan Toyota Jadi Mudah!” itu direalisasikan oleh AUTO 2000 dalam bentuk produk-produk pelayanan konsumen AUTO 2000 yang inovatif seperti THS (*Toyota Home Service*), *Express Maintenance* (servis berkala hanya dalam satu jam), *Express Body Paint* (perbaikan body 3 panel dalam 8 jam) dan *Booking Service* yang mencerminkan perhatian AUTO 2000 yang tinggi kepada para konsumennya. AUTO 2000 harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para konsumennya melalui pemberian pelatihan kepada karyawan.

Namun pada AUTO 2000 cabang Gatoto Subroto Medan, pelatihan tidak selalu berbanding lurus dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian pelatihan memiliki pengaruh yang berbeda bagi setiap karyawan pada pelaksanaan kembali pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah rendahnya kemampuan dan pengembangan diri karyawan dalam mengaplikasikan kembali pelatihan yang telah diberikan yang berpengaruh pada menurunnya kompetensi diri dan menyebabkan menurunnya hasil kerja yang harusnya mampu dicapai oleh karyawan. Seharusnya karyawan dapat memaksimalkan pelatihan yang diberikan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan kedepannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* Pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan ?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dibuat oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada pihak :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelatihan, kompetensi dan produktivitas serta pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dengan kompetensi sebagai variabel *intervening*

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk perusahaan dalam usaha meningkatkan pelatihan, kompetensi, dan produktivitas kerja para karyawan

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai pelatihan, kompetensi dan produktivitas kerja pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas kerja

Bagi perusahaan produktivitas kerja karyawan sangatlah penting karena produktivitas dapat menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif.

Menurut Sutrisno (2013:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja karyawan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kemampuan melaksanakan kerja, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu yang lebih baik, dan efisiensi (Ravianto, 2012:38).

Sutrisno (2013:101) mengatakan terdapat tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi ialah :

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Ketiga aspek tersebut merupakan aspek yang saling berkaitan dalam membentuk suatu sistem yang dapat di ukur dengan berbagai ukuran yang cukup sederhana. Produktivitas menjadi bagian yang sangat penting yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi perusahaan guna meningkatkan kompetensi para karyawannya.

Menurut Anoraga (2004:175) sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkaitan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat menunjang kompetensi diri karyawan guna keberhasilan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sutrisno (2013:102) produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun dari faktor lain yaitu :

- a. Tingkat pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin kerja
- d. Sikap dan etika kerja
- e. Motivasi
- f. Gizi dan kesehatan

- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan kerja
- j. Iklim kerja
- k. Teknologi
- l. Sarana produksi
- m. Manajemen dan prestasi.

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hal terpenting untuk menentukan kelangsungan perusahaan dalam menghadapi tantangan global. Dengan adanya produktivitas karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga produktivitas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2013:104) dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan indikator yaitu :

a. Kemampuan

Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja dan memberikan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi meningkatkan hasil yang dicapai merupakan upaya dalam

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Indikator semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dari hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang sedang dihadapi karena semakin besar tantangan yang dihadapi maka pengembangan diri juga akan semakin baik. Begitu juga dengan harapan karyawan untuk meningkatkan kompetensi diri menjadi lebih baik

e. Mutu

Yaitu hasil kerja yang dapat mengukur kualitas kerja seorang karyawan. Jadi dengan meningkatkan mutu dapat menunjang produktivitas kerja karyawan yang akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan dampak signifikan bagi karyawan.

2.2. Pelatihan Kerja

2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Perkembangan yang pesat dalam bidang pengetahuan mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya agar tetap dapat bersaing dengan dunia global. Dalam upaya meningkatkan produktivitas tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik pula, salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan adalah dengan melakukan pelatihan SDM.

Menurut Mangkuwira dalam Maarif, Kartika (2012:13), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standar yang diharapkan (Maarif dan Kartika, 2014:13).

Menurut Wexley & Yulk dalam Sutrisno (2013:67), terdapat 3 alasan mengapa pelatihan perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

- a. Seleksi personal tidak selalu menjamin akan personal itu cukup terlatih dan bisa memenuhi standart kerja yang telah ditentukan
- b. Bagi personal yang sudah senior pelatihan perlu dikembangkan mengingat kapasitas pekerjaan juga semakin berkembang
- c. Dan manajemen menyadari bahwa program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mengurangi absen, *turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Simamora dalam Priansa (2018:179) bahwa maanfaat program pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi didalam organisasi
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka didalam organisasi

Adapun tujuan pelatihan diadakan menurut Sikula dalam Priansa (2018:176) adalah :

a. Produktivitas (*productivity*)

Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku

b. Kualitas (*Quality*)

Hal ini diharapkan mampu memperbaiki kualitas *output* yang dihasilkan dengan memperkecil kesalahan dalam bekerja

c. Perencanaan Tenaga Kerja (*human resource palnning*)

Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang telah diarahkan

d. Moral (*morale*)

Hal ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab

e. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)

Mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu dimana pada kesempatan tersebut pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri

f. Keselamatan dan Kesehatan (*health and safety*)

Hal ini diharapkan dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan dalam bekerja dan akan menciptakan suasana kerja yang tenang , aman.

g. Pencegahan Kadaluarsa (*obsolescence prevention*)

Hal ini diharapkan dapat mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai artinya dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi

h. Perkembangan Pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

2.2.3. Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Suwatno (2011:118) pelatihan dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. *In-House Training* (IHT) yaitu berupa kegiatan *on the job training* (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan yang berbasis komputer yang sumbernya berasal dari perusahaan. *On The Job Training* (OJT) Kegiatan ini biasanya dilaksanakan oleh SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.
 - b. *External training* terdiri dari kursus-kursus, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional, lembaga pendidikan, *Trainer* Profesional, yang dilakukan pihak lain diluar perusahaan. *Outside Training* Dalam kegiatan *outside training* berarti pelatihan dilakukan oleh pihak di luar perusahaan atau pihak lain.
- Keunggulan pelatihan ini adalah :

- a) Memberikan kepada para karyawan bahwa perusahaan dapat melakukan kegiatan pelatihan diluar
- b) Meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan)
- c) Lebih sedikit masalah yang akan timbul
- d) Sekaligus bisa menjalankan program *ice breaking* perusahaan (*refreshing*).

2.2.4. Indikator Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku tersebut dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perubahan sikap dan perilaku. Menurut Rivai (2013:225) ada beberapa faktor yang berperan dalam melaksanakan pelatihan yaitu :

- a. Instruktur / pelatih :Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- b. Materi Bahan:Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- c. Metode Pelatihan: Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

- d. Tujuan Pelatihan : untuk melihat tujuan yang ingin dicapai dalam mengadakan pelatihan
- e. Lingkungan yang Menunjang: lingkungan yang mendukung pelatihan untuk melihat menghasilkan output yang sesuai.

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Priansa (2018:254) kompetensi dapat diartikan bahwa peta atas kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan menurut Martin dalam Priansa (2014:254) kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreatifitas dan keterampilan menghasilkan jaringan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang untuk mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Moehariono, 2012:5). Tyson dalam Priansa (2018:254) menyatakan istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. kompetensi bersifat spesifik dan banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan

pelatihan didasarkan pada standar kinerja yang efektif. Serta menurut Wibowo (2012:324) Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.3.2. Dimensi Kompetensi Individu

Dalam menunjang produktivitas yang tinggi maka diperlukan peningkatan kompetensi karyawan yang tinggi pula guna menghasilkan produktivitas yang maksimal dalam melakukan kegiatan perusahaan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi harus didasari melalui 5 indikator kompetensi menurut (Moehariono, 2010:15) sebagai berikut :

- a. Keterampilan dalam menjalankan tugas (*Task Skills*) yaitu keterampilan yang berguna dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan
- b. Keterampilan dalam mengelola tugas (*Task Management Skills*) yaitu keterampilan yang berguna dalam mengelola tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
- c. Keterampilan dalam mengambil tindakan (*contingency Management Skills*) yaitu keterampilan yang berguna dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat bila terjadi masalah dalam pekerjaan
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job Role Environment Skills*) yaitu keterampilan yang berguna dalam bekerja sama dengan karyawan lain dan dalam hal menjaga lingkungan pekerjaan

- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer Skills*) yaitu keterampilan yang berguna untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.3.3. Tipe-tipe kompetensi

Menurut Priansa (2018) terdapat sejumlah tipe kompetensi yaitu :

a. Kompetensi Perencanaan

Kompetensi yang berkaitan dengan penetapan tujuan, menilai resiko, dan mengembangkan urutan tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini berhubungan dengan segala perencanaan

b. Kompetensi Mempengaruhi

Kompetensi yang berkaitan dengan pengaruh yang diberikan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi, baik pegawai dalam level staf maupun manajerial. Kompetensi ini berkaitan dengan segala hal yang berkaitan dengan pengaruh terhadap orang lain

c. Pegawai Berkomunikasi

Berkaitan dengan kompetensi untuk berbicara, mendengarkan orang lain, melaksanakan komunikasi verbal nonverbal. Kompetensi ini berhubungan dengan segala hal yang berkaitan dengan komunikasi

d. Komunikasi Interpersonal

Kompetensi yang berkaitan dengan segala menyangkut empati, persuasi, negosiasi, penyelesaian konflik dan perbedaan.

e. Kompetensi Berpikir

Kompetensi ini berkaitan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan. Kompetensi ini berhubungan dengan segala hal yang berkenaan dengan berpikir

f. Kompetensi Organisasional

Kompetensi yang berhubungan dengan perencanaan pekerjaan, pengorganisasian sumber daya, pengukuran kemajuan, serta pengambilan resiko yang berkenaan dengan pengambilan keputusan

g. Kompetensi SDM

Berkenaan dengan kompetensi dengan mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja SDM

h. Kompetensi Kepemimpinan

Kompetensi yang berhubungan dengan kecakapan dalam memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, membangun visi, serta memberikan arahan kepada pegawai lainnya.

i. Kompetensi Pelayanan

Berkenaan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan melayani pelanggan, baik eksternal maupun internal

j. Kompetensi Bisnis

Kompetensi yang berkenaan dengan aspek financial, penciptaan sistem kerja, serta pengambilan keputusan yang strategis

k. Kompetensi Manajemen Individu

Kompetensi yang berhubungan dengan memotivasi diri, bertindak dengan percaya diri, serta mengelola pembelajaran diri secara mandiri

1. Kompetensi Teknis

Berkenaan dengan kompetensi dalam mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi dan mesin, serta menyelesaikan tugas dengan baik.

2.3.4. Indikator Kompetensi

Terdapat 3 komponen utama dalam pembentukan kompetensi menurut (Hutapea dan Thoaha, 2008:28) yaitu :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu informasi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang diminatinya. Pengetahuan yang dimiliki karyawan akan menentukan seberapa berhasil seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

b. Keterampilan (*skills*)

Yaitu upaya yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik dan maksimal

c. Sikap (*attitude*)

Yaitu tingkah laku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut.

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2014:283) adalah :

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan serta nilai yang terdapat dalam diri seseorang menentukan perilaku dan kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran, berbicara didepan umum salah satu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

c. Pengalaman

Menguasai keahlian didapat dari banyaknya pengalaman dalam bekerja, baik dalam menyelesaikan masalah atau keahlian dalam berbicara didepan umum. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

d. Karakteristik Kepribadian

Karakter merupakan cerminan perilaku seseorang terutama dalam bekerja sehingga orang dapat merespon dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan pemberian dorongan dalam bekerja, motivasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap pekerjaan seseorang.

f. Kemampuan intelektual

Kemampuan atau Kecakapan yang dimiliki seseorang dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang terjadi dalam perusahaan secara baik.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang didapat dan telah terjadi sejak lama yang dapat mempengaruhi kompetensi diri yang dimiliki seorang karyawan

2.4. Hubungan antara Produktivitas, Pelatihan, dan Kompetensi

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen dikenal dengan konsep 6M yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Keenam unsur diatas merupakan faktor-faktor penting yang sangat mempengaruhi jalannya perusahaan salah satunya adalah unsur *men* (manusia) hal itu disebabkan karena manusia merupakan pelaku utama dalam perusahaan yang akan mampu menggerakkan berbagai sumber daya lainnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, untuk dapat mengelola berbagai sumber daya yang ada perusahaan harus mampu mengembangkan kualitas para karyawan dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Pemberian pelatihan sangat mempengaruhi naik turunnya kompetensi diri para karyawan karena pemberian pelatihan yang baik akan mampu meningkatkan kompetensi diri yang dimiliki karyawan dengan begitu produktivitas karyawan dalam bekerja juga semakin membaik dan perusahaan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

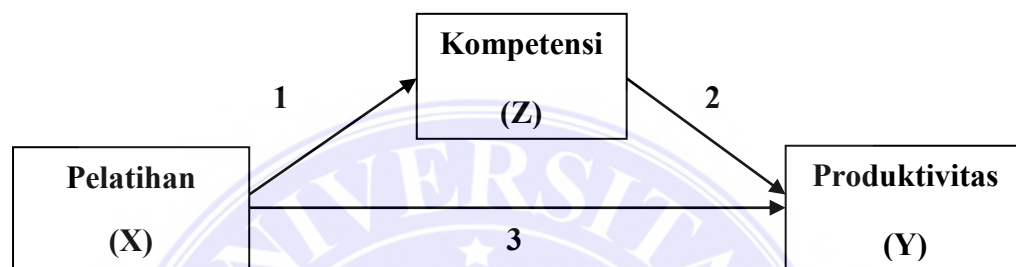
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati	Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3), Kompetensi Kerja (Z), Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi kerja, Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan, pengalaman, dan pelatihan terhadap kompetensi sebagai variabel intervening, Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Syaiiful Rahman (2014)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	Pelatihan (X1). Disiplin (X2), Kompetensi (Z), Kinerja (Y)	Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sedangkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sedangkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3	Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, Indra Suhendra (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak	Pelatihan (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Kompetensi (Z), Kinerja (Y)	Pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Nuzulia Fitriani (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PELINDO I	Pelatihan (X), Motivasi (Z), Kinerja (Y)	Pelatihan berpengaruh pada kinerja, pelatihan berpengaruh pada motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh pada kinerja dengan motivasi sebagai <i>intervening</i> .
5	Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>intervening</i> pada karyawan Hotel Mageland Solo	Pelatihan (X), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2009:47) kerangka konseptual atau kerangka berfikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti yang akan di susun berdasarkan teori yang telah dideskripsikan. Maka peneliti dapat menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini yang disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kompetensi

Karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan

H3 : Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas

kerja karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel *Intervening* pada

AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14) yaitu metode penelitian yang digunakan dalam meneliti sampel dan populasi, teknik pengambilan sampel umumnya secara acak atau random sampling. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai dan bisa diukur dengan menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Serta adanya penambahan jenis variabel intervening yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen yang juga diartikan variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel.

1.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto no.220, Sei Sikambing C. II. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

1.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian telah direncanakan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2018				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				September 2019			
		1	2	3	4	1	1	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	pembuatan dan Bimbingan Proposal																												
2	Seminar Proposal																												
3	Pengumpulan Data																												
4	Analisis Data																												
5	Penyusun Skripsi																												
6	Seminar Hasil																												
7	Pengajuan Sidang																												

1.2. Populasi dan Sampel

1.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Rahmani (2009:31) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi mekanik pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan yang berjumlah 60 orang.

1.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi harus benar-benar mewakili dari jumlah populasi penelitian. Maka dari itu, digunakan pengambilan teknik sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan divisi mekanik pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

1.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah untuk memahami batasan variabel penelitian sebelum melakukan analisis. Adapun batasan dan defenisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	1. Kemampuan . 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	L I K E R T
Pelatihan (X)	latihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan berencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru	1. Instruktur / pelatih 2. Materi Bahan 3. Metode Pelatihan 4. Tujuan Pelatihan 5. Lingkungan yang Menunjang.	L I K E R T

	yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.		
Kompetensi (Z)	mpetensi dapat disimpulkan bahwa peta atas kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan dan Nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Motivasi 6. Kemampuan intelektual 7. Budaya Organisasi 	<p>L I K E R T</p>

Sumber : Sutrisno 2013, Priansa 2018, Rivai 2013, Wibowo 2014.

1.4. Jenis dan Sumber Data

1.4.1. Jenis Data

Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang didapat melalui pemberian skoring. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu para karyawan bagian mekanik AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

- b. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, atau kalimat yang diperoleh. Data kualitatif dalam penelitian ini berasal dari wawancara yang diberikan kepada responden yaitu para karyawan bagian mekanik AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan.

1.4.2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari survei lapangan. Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang sebarakan kepada responden yaitu para karyawan bagian mekanik AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada para pengguna data.

1.5. Teknik Pengumpuln Data

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

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan dan informasi yang dapat membantu dalam penelitian ini
- b. Pengamatan (*observation*) yaitu pengamatan yang dilaakukan langsung pada objek penelitian

- c. Wawancara (*Interview*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
- d. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang telah dipersiapkan dan di berikan kepada responden yang dimana responden akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan, dan setiap pertanyaan memiliki 5 opsi yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1.6. Teknik Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Pengukuran jika dikatakan valid dengan mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda menurut (Jogiyanto, 2010:135).

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- b) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

1.7. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti dalam perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proposional. seperti dalam model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (Produktivitas)
 X = Variabel Independen (Pelatihan)
 a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
 b = Koefisien regresi
 e = Standar error 5% (0,05)

1.8. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori menurut Ghozali (2013:249).

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

1.9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kurniawan, 2014:199). Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

➤ $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

➤ $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan pemaparan pada data diatas maka kesimpulan yang diperoleh adalah :

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} diperoleh 13,600 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 13,600 $>$ nilai t_{tabel} 2,002. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan.
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} diperoleh 16,346 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 16,346 $>$ t_{tabel} 2,002. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan.
- c. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel *intervening* pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai t_{hitung} peroleh 15,514 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% ($<0,5$) nilai t_{hitung} 15,514 $>$ t_{tabel} 2,002. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan.

1.2. Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis pada divisi mekanik di AUTO 2000 cabang Gatoo Subroto Medan. Penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis yaitu :

- a. Aspek kompetensi yang terdapat pada diri karyawan sangat perlu diperhatikan karena sangat menurun dibandingkan dengan aspek pelatihan yang dapat menyebabkan turunnya hasil kerja karyawan pada AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan seperti yang tertera pada penjelasan dalam penelitian ini
- b. Pihak AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan harus memperhatikan kompetensi karyawan salah satunya adalah pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan karena pengalaman dan keterampilan pada karyawan AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan sangat rendah yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan
- c. Pihak manajemen AUTO 2000 cabang Gatot Subroto Medan sebaiknya memberikan pelatihan yang lebih baik serta memberikan fasilitas yang lebih mendukung dari sebelumnya sehingga karyawan lebih merasa nyaman dalam menjalani pelatihan sehingga cukup untuk memperkuat kompetensi diri yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ke 3. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto, 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Edisi IV. Yogyakarta: Andi Offset.
- J. Ravianto, 2012, *Produktivitas dan Pengukuran, Binaman Aksara*. Jakarta.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Maarif dan Kartika. 2014. *Manajemen Pelatihan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk ke Perusahaan dari Teori ke Prakti*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada
- Rivai, V. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal/Artikel :

- Federika. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang*. (SKRIPSI)
- Fitirani, N. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. (SKRIPSI)
- Kahpi, H. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak*. (SKRIPSI).
- Katsuri. 2014. *Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja di Makassar*. Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis.
- Khurosaini, A. Dan Indra Suhendra. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening*. Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis.

- Pangesti, R. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Penempatan Pegawai di Banjarnegara*. Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis.
- Slamet, R. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati*. (SKRIPSI)
- Surbakti, R. 2016. *Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Smartphone Blackberry pada Universitas Medan Area*. (SKRIPSI)
- Syaiful, R. 2014. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening*. (SKRIPSI).
- Nasution, R. 2010. *Analisis Kualitas Kinerja Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada AUTO 2000 Gatot Subroto Medan*. (SKRIPSI).

LAMPIRAN

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada AUTO 2000 Cabang Gatot Subroto Medan”

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat saya :

Nama : Fadila Rahayu

Npm : 158320119

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kusioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan.

Daftar pertanyaan ini saya ajukan untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang strata satu (S1), jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan. Karena itu, kebenaran data yang anda berikan akan sangat membantu bagi penulis, yang selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan.

Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat sukarela dan atas partisipasi yang saudara berikan dalam mengisi daftar pertanyaan/kueisioner ini saya ucapkan terima kasih.

KUISIONER PENELITIAN

a. Data Responden

No Responden : (diisi oleh penulis)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 18-28 29-39 >40

Pendidikan : SMA/SMK D3 S1

Lama Bekerja : <5 <10 >10

b. Petunjuk Pengisian

Berikanlah penilaian dengan tanda (√) checklist pada kolom yang telah

disediakan pada daftar pernyataan yang tertera dibawah ini :

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

S : Setuju (Skor 4)

KS : Kurang Setuju (Skor 3)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

I. Variabel *Independent* Pelatihan (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Struktur/pelatih menguasai materi yang diberikan dalam pelatihan					
2	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kompetensi diri					
3	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami pelatihan yang diberikan					
4	Karyawan memahami tujuan dari pelaksanaan pelatihan					
5	Karyawan sudah merasa nyaman dengan suasana dan fasilitas pelatihan yang diberikan perusahaan					

II. Variabel *Intervening* Kompetensi (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan karyawan berguna dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan					
2	Mempunyai keterampilan dalam bekerja mempermudah karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal					
3	Dalam bekerja, karyawan mampu mengendalikan sikap agar tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan					
4	Pengalaman yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada pencapaian hasil kerja					
5	Karakter kepribadian karyawan berpengaruh pada hasil kerja yang akan dicapai					
6	Pemberian motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan					

III. Variabel *dependen* Produktivitas Kerja (Y)

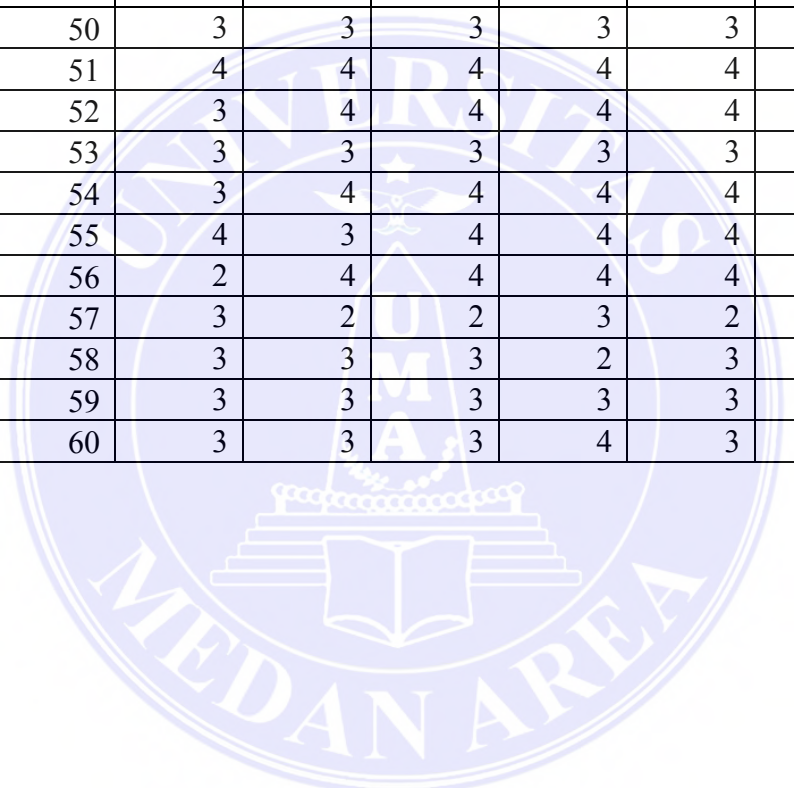
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan karyawan pada bidang tertentu berfungsi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Karyawan selalu melakukan pengembangan terhadap kemampuan diri					
5	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karyawan selalu berusaha mendapatkan hasil kerja yang terbaik					
6	Karyawan harus mampu memaksimalkan hasil kerja agar pekerjaan lebih efisien dan efektif					

LAMPIRAN

TABULASI DATA

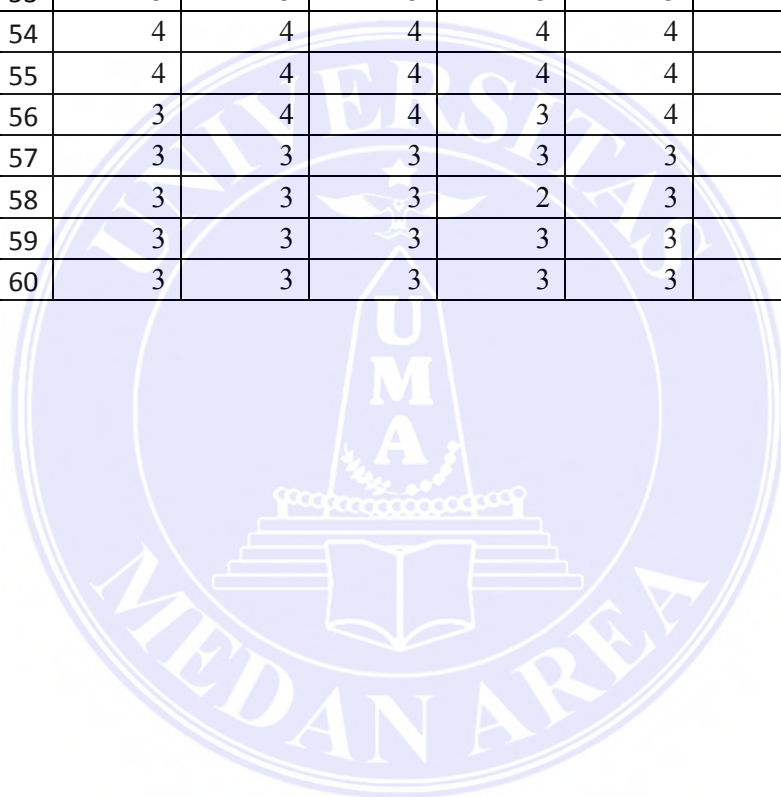
No.	Pelatihan (X)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	4	5	22
5	3	5	5	4	4	21
6	3	4	5	3	4	19
7	3	4	4	3	4	18
8	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	15
10	2	4	4	4	4	18
11	3	2	2	3	2	12
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	4	4	5	19
16	3	3	3	4	3	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	4	5	4	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22
25	2	3	4	4	3	16
26	3	3	3	5	4	18
27	3	3	3	4	3	16
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	3	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	21

38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	4	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	4	4	4	19
48	5	4	5	4	4	22
49	5	5	4	3	4	21
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	3	4	4	4	4	19
53	3	3	3	3	3	15
54	3	4	4	4	4	19
55	4	3	4	4	4	19
56	2	4	4	4	4	18
57	3	2	2	3	2	12
58	3	3	3	2	3	14
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	4	3	16



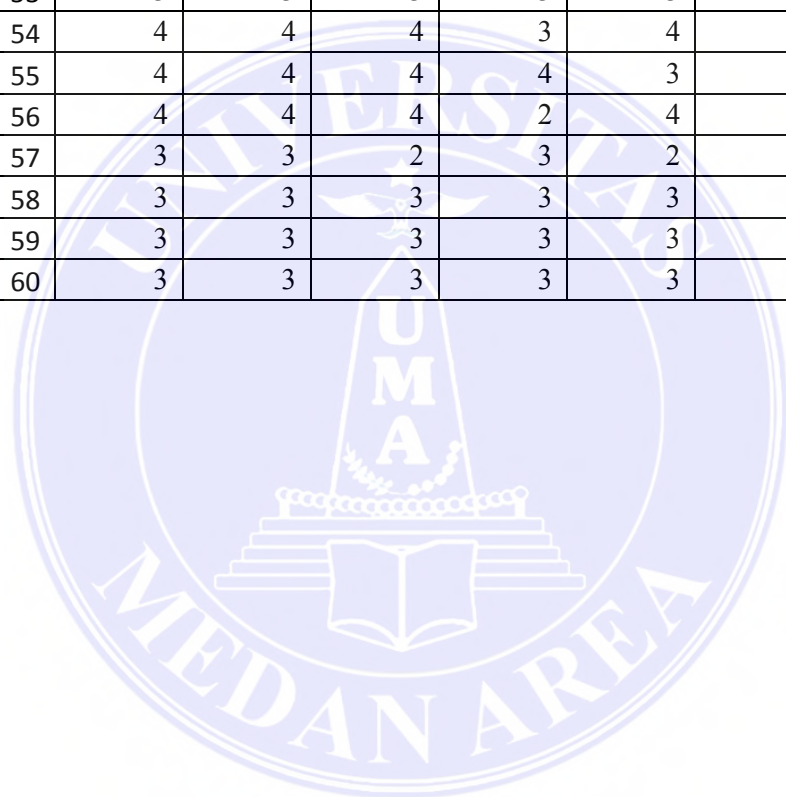
No.	Kompetensi (Z)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	3	4	4	4	4	23
2	3	3	4	4	5	5	24
3	4	3	5	5	4	5	26
4	5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	4	4	4	26
6	5	4	5	5	5	3	27
7	4	3	4	4	4	3	22
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	4	4	3	4	4	22
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	2	3	2	16
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	4	19
15	5	5	3	4	4	4	25
16	4	4	5	4	4	4	25
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	3	4	3	3	3	20
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	4	3	4	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	3	3	4	4	4	22
25	3	4	3	4	3	4	21
26	4	4	3	4	5	5	25
27	3	3	3	3	3	4	19
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	5	4	5	5	3	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	5	4	5	4	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24

42	4	4	5	4	5	4	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	5	4	4	4	26
49	4	4	3	4	4	3	22
50	3	3	4	3	4	3	20
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	3	3	3	3	18
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	4	4	3	4	4	22
57	3	3	3	3	3	3	18
58	3	3	3	2	3	2	16
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	3	3	3	4	19



No.	Produktivitas (Y)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	3	4	4	4	4	4	23
2	3	5	5	4	4	4	25
3	3	4	4	4	4	5	24
4	5	5	5	3	5	5	28
5	4	4	4	3	5	5	25
6	4	5	4	3	4	5	25
7	3	4	4	3	4	4	22
8	3	3	3	3	4	3	19
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	2	4	4	22
11	3	3	2	3	2	2	15
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	5	4	5	3	3	4	24
16	4	4	3	3	3	3	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	4	4	20
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	3	4	22
21	4	4	3	4	5	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	5	25
24	3	4	4	4	5	5	25
25	4	3	3	2	3	4	19
26	4	5	4	3	3	3	22
27	3	3	3	3	3	3	18
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	3	5	5	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	5	4	4	4	4	25
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	3	4	4	23

42	4	5	4	4	4	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	3	4	4	23
48	4	4	4	5	4	5	26
49	4	4	4	5	5	4	26
50	3	4	3	3	3	3	19
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	3	4	4	23
53	3	3	3	3	3	3	18
54	4	4	4	3	4	4	23
55	4	4	4	4	3	4	23
56	4	4	4	2	4	4	22
57	3	3	2	3	2	2	15
58	3	3	3	3	3	3	18
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	3	3	3	3	18



Distribusi Pernyataan 1 variabel (X) Pelatihan

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,0	5,0	5,0
	3	30	50,0	50,0	55,0
	4	23	38,3	38,3	93,3
	5	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 2 variabel (X) Pelatihan

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	18	30,0	30,0	33,3
	4	31	51,7	51,7	85,0
	5	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 3 variabel (X) Pelatihan

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	15	25,0	25,0	28,3
	4	33	55,0	55,0	83,3
	5	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 4 variabel (X) Pelatihan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	15	25,0	25,0	28,3
4	38	63,3	63,3	91,7
5	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 5 variabel (X) Pelatihan

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	17	28,3	28,3	31,7
4	35	58,3	58,3	90,0
5	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 1 variabel (Z) Kompetensi

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	33,3	33,3	33,3
4	33	55,0	55,0	88,3
5	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 2 variabel (Z) Kompetensi

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	35,0	35,0	35,0
	4	34	56,7	56,7	91,7
	5	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 3 variabel (Z) Kompetensi

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	31,7	31,7	31,7
	4	31	51,7	51,7	83,3
	5	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 4 variabel (Z) Kompetensi

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	17	28,3	28,3	31,7
	4	35	58,3	58,3	90,0
	5	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 5 variabel (Z) Kompetensi

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26,7	26,7	26,7
	4	35	58,3	58,3	85,0
	5	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 6 variabel (Z) Kompetensi

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	15	25,0	25,0	28,3
	4	38	63,3	63,3	91,7
	5	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 1 variabel (Y) Produktivitas

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	35,0	35,0	35,0
	4	34	56,7	56,7	91,7
	5	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 2 variabel (Y) Produktivitas

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26,7	26,7	26,7
	4	35	58,3	58,3	85,0
	5	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 3 variabel (Y) Produktivitas

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	17	28,3	28,3	31,7
	4	35	58,3	58,3	90,0
	5	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 4 variabel (Y) Produktivitas

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,0	5,0	5,0
	3	30	50,0	50,0	55,0
	4	23	38,3	38,3	93,3
	5	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 5 variabel (Y) Produktivitas

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	18	30,0	30,0	33,3
4	31	51,7	51,7	85,0
5	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Distribusi Pernyataan 6 variabel (Y) Produktivitas

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	15	25,0	25,0	28,3
4	33	55,0	55,0	83,3
5	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X)	P1	0,685	0,214	Valid
	P2	0,856	0,214	Valid
	P3	0,892	0,214	Valid
	P4	0,703	0,214	Valid
	P5	0,879	0,214	Valid
Kompetensi (Z)	P1	0,863	0,214	Valid
	P2	0,820	0,214	Valid
	P3	0,830	0,214	Valid
	P4	0,916	0,214	Valid
	P5	0,891	0,214	Valid
	P6	0,724	0,214	Valid
Produktivitas (Y)	P1	0,782	0,214	Valid
	P2	0,858	0,214	Valid
	P3	0,910	0,214	Valid
	P4	0,631	0,214	Valid
	P5	0,858	0,214	Valid
	P6	0,893	0,214	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X, Z dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pelatihan (X)	0,807	Reliabel
Kompetensi (Z)	0,806	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,803	Reliabel

Analisis jalur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,846	,718		1,179	,243
	PELATIHAN	1,161	,038	,970	30,466	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji t Hipotesis 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,854	1,406		2,740	,008
	PELATIHAN	1,016	,075	,873	13,600	,000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Koefisien Determinasi H1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,761	,757	1,61636

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Uji t Hipotesis 2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,250	1,311		,953	,345
	KOMPETENSI	,932	,057	,906	16,346	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Koefisien Determinasi H2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,819	1,43635

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji t Hipotesis 3

Pelatihan terhadap produktivitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,846	,718		1,179	,243
	PELATIHAN	1,161	,038	,970	30,466	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Ujit t Hipotesis 3

Pelatihan terhadap produktivitas dengan kompetensi sebagai variabel intervening

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,076	1,283		2,397	,020
	PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS	,479	,031	,898	15,514	,000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Koefisien Determinasi H3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,941	,940	,82482

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,150	,663		-,226	,822
	Pelatihan	,899	,068	,751	13,245	,000
	Kompetensi	,258	,058	,251	4,432	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas