

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SURVEYOR INDONESIA
DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

OLEH:

OCA AYUNI RIZKYNA

NPM: 1402120442



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 9 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

OCA AYUNI RIZKYNA
NPM : 1402120442

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SURVEYOR INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Farhan Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 9 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

OCA AYUNI RIZKYNA
NPM : 1402120442

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SURVEYOR INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMENFAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 9 September 2021

Yang Menyatakan



Oca Ayuni Rizkyna

Handwritten signature of Oca Ayuni Rizkyna.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Oca Ayuni Rizkyna
NPM : 1402120442
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif**(*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURVEYOR INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 9 September 2021

Yang Menyatakan,



Oca Ayuni Rizkyna

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademis yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan dibagi ke dalam lima bab dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surveyor Indonesia Di Kota Banda Aceh”.

Pada saat penyelesaian laporan Kerja Praktek ini, Penulis telah banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ayahanda, Ibunda, Adik, dan Suami tercinta atas segala doa, semangat, ridho, kasih sayang yang selalu tercurah.
2. Bapak Drs. Tarmizi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sebagai Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing II.
5. Pimpinan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
6. Karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
7. Seluruh staff Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh yang banyak memberikan bantuan kepada Penulis.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. Amin ya Rabbal A'lam.

Banda Aceh, Agustus 2021

Oca Ayuni Rizkyna

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Kompetensi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2.2 Kategori Kompetensi	14
2.1.2.3 Manfaat Kompetensi	15
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	16
2.1.3 Pelatihan	19
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	19
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan	20
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan	21
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	22
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	30
3.1.2 Jenis Penelitian.....	30
3.1.3 Horizon Waktu.....	30
3.1.4. Unit Analisis	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Operasional Variabel	32

3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Pengujian Data	34
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	34
3.6.1.1 Uji Validitas	34
3.6.1.2 Reliabilitas	34
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7 Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
4.1 Gambaran Umum PT Surveyor Indonesia.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat	40
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan	41
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan	46
4.3.2 Variabel Kompetensi	47
4.3.3 Variabel Pelatihan	49
4.4 Hasil Pengujian Data.....	50
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.4.1.1 Uji Validitas	50
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	51
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	53
4.4.2.1 Pengujian Normalitas.....	53
4.4.2.2 Multikolinearitas.....	54
4.4.2.3 Heteroskedastisitas.....	54
4.5 Pembahasan.....	55
4.5.1 Koefisien Regresi (β).....	56
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	57
4.5.3 Pengujian Hipotesis	58
4.5.3.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	58
4.5.3.2 Pengujian Secara Parsial	59
4.6. Implikasi Hasil Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran-saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pencapaian Target Pekerjaan, Pemeriksaan, Survei, Pengkajian, Penilaian Pengawasan serta Konsultasi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi dan Indikator Variabel.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2 Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh	46
Tabel 4.3 Gambaran Kompetensi Karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh	47
Tabel 4.4 Gambaran Pelatihan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.9 Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji F.....	58
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....	27
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3 Scatterplot Heterokedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. KUESIONER	65
Lampiran 2. DATA TABULASI KUESIONER	67
Lampiran 3. TABEL FREKUENSI	68
Lampiran 4. LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS.....	71
Lampiran 5. HASIL UJI RELIABILITAS	74
Lampiran 6. HASIL UJI NORMALITAS	77
Lampiran 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER	79
Lampiran 8. TABEL STATISTIK.....	81

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURVEYOR INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH

OLEH : Oca Ayuni Rizkyna
NPM : 1402120442

Pembimbing :

1. Suryani Murad, SE, M.Si
2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Banda Aceh. Objek penelitian adalah data sekunder yang berhubungan dengan kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh yang berjumlah 40 karyawan. Karena jumlah populasi mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pembagian kuesioner tertutup. Data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Terdapat hubungan positif dan kuat antara kompetensi dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Peran Kompetensi dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia masih kurang dominan, sehingga masih banyak faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Kata kunci: **Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perekonomian Indonesia disusun berdasarkan azas kekeluargaan. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara untuk kepentingan rakyat. Begitulah amanat negara yang terkandung dalam Pasal 33 Ayat 1 dan 2 UUD 45 untuk menjamin kemakmuran masyarakat secara utuh dan berkeadilan. Kemudian pada Pasal 3 negara juga mengamanatkan bahwa bumi, air serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran rakyat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pemerintah pusat melalui Kementerian BUMN merasa perlu untuk mengembangkan Badan Usaha Milik Negara yang dapat melaksanakan tugas-tugas Negara dalam bidang survei, inspeksi, dan konsultasi. Organisasi tersebut bernama PT. Surveyor Indonesia.

PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh merupakan salah satu BUMN di Indonesia yang melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan menawarkan layanan jasa teknis di bidang pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, *auditing* serta konsultasi mencakup berbagai bidang jasa yang merupakan bagian dari sektor industri, pemerintah, pengembangan wilayah, minyak dan gas bumi, mineral, sistem dan sertifikasi, lingkungan, pertanian dan bahkan manajemen *outsourcing*. Ditengah sejumlah persoalan yang dihadapi Negara saat ini seperti kolusi, korupsi dan kecurangan serta birokrasi biaya tinggi, maka membuat peran PT Surveyor Indonesia semakin dibutuhkan

agar persoalan-persoalan tersebut dapat dituntaskan. Untuk itu PT Surveyor Indonesia tidak hanya dibekali oleh kewenangan yang cukup namun juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas di seluruh kantor cabang di Indonesia.

PT Surveyor Indonesia cabang Banda Aceh merupakan salah satu kantor cabang di Indonesia. Menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis serta peran pemerintah daerah dan pemerintah pusat yang semakin dominan dan terukur dalam kerangka akuntabilitas kinerja membuat peran PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh akan semakin kompleks dan prioritas. Mengingat kompleksitas dan peran penting PT Surveyor Indonesia dalam bidang pemeriksaan teknis, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, maka di dalamnya harus diisi oleh orang-orang yang punya integritas, dedikasi tinggi, kredibel, kapabel dan memiliki komitmen moral kuat untuk bersikap independen sehingga kinerja insan sumber daya manusia pada PT Surveyor Indonesia menjadi suatu keniscayaan yang perlu dikembangkan dan diperhatikan. Kondisi tersebut menjadi di semua kantor PT Surveyor Indonesia di Indonesia termasuk di Kota Banda Aceh.

PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh merupakan salah satu kantor PT Surveyor Indonesia di Indonesia untuk menawarkan layanan jasa teknis di bidang pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, serta konsultasi bagi dunia usaha daerah maupun pemerintah di Provinsi Aceh. Menghadapi dinamika dunia bisnis dan pemerintah yang terus berkembang saat ini membuat PT Surveyor Indonesia harus memperkuat diri dengan kinerja SDM yang berkualitas. Kinerja karyawan menjadi isu penting yang perlu diperhatikan seiring dengan meningkatnya kompleksitas dunia usaha dan kegiatan pemerintahan di Kota Banda Aceh. Namun masalah kinerja karyawan menjadi masalah yang langsung berkaitan dengan perilaku dan sikap manusia yang tidak dapat dipertahankan secara permanen setiap waktu. Kondisi ini dapat dilihat dari pencapaian target pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam setiap waktu. Tingkat capaian

kegiatan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, serta konsultasi dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Pencapaian Target Pekerjaan Pemeriksaan, Survei, Pengkajian, Penilaian, Pengawasan serta Konsultasi PT Surveyor Indonesia Banda Aceh Tahun 2017-2019

Tahun	Target Pekerjaan (Proyek)	Pelaksanaan Pekerjaan	
		(Proyek)	(%)
2017	131	108	90.0%
2018	185	143	85.3%
2019	250	192	83.4%

Sumber: PT. Surveyor Indonesia Banda Aceh, 2020

Tabel di atas menjelaskan tingkat capaian pekerjaan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan serta konsultasi pada PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh selama tahun 2017 sampai dengan 2019 relatif menurun. Tahun 2017 dari 131 target pekerjaan yang akan dilakukan hanya 108 pekerjaan atau 90,0% yang dapat diselesaikan, selebihnya diselesaikan awal tahun 2018. Namun pada tahun 2019 pencapaian target pekerjaan relatif menurun hingga 83,4% dari 250 target pekerjaan yang akan dilaksanakan pada tahun tersebut. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh masih menjadi masalah yang perlu ditingkatkan dan dianalisis lebih lanjut. Kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh menjadi masalah yang sifatnya multidimensional dengan berbagai faktor termasuk di antaranya kompetensi karyawan.

Kemampuan PT Surveyor Indonesia di Indonesia dalam menawarkan layanan jasa teknis di bidang pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, serta konsultasi selama ini menjadi sebuah prestasi tersendiri yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengalaman dan kompetensi yang kuat dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan yaitu para dunia usaha dan pemerintah. Kompetensi dan

keahlian SDM menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan perekrutmen karyawan pada perusahaan ini agar mampu memenuhi standar-standar pekerjaan yang terus meningkat. Apalagi salah satu visi yang di emban perusahaan ini adalah ikut serta menyediakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi nasional dan/atau internasional untuk memenuhi tuntutan pasar. Artinya PT Surveyor Indonesia di Indonesia memiliki amanah dan tuntutan untuk ikut serta mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di berbagai lini organisasi mitra kerjanya. Dengan demikian kompetensi karyawan pada PT Surveyor Indonesia tidak hanya sebatas standar awal dalam kebijakan perekrutmen namun menjadi masalah yang terukur setiap waktu sejalan dengan perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan globalisasi.

Kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan kerja yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Dengan kompetensi kerja yang baik maka karyawan akan memiliki keahlian, pengetahuan, perilaku dan sikap yang baik untuk melaksanakan pekerjaan yang memuaskan bagi semua pihak dan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi karyawan pada PT Surveyor Indonesia memiliki dimensi yang luas dan perlu terpenuhi dengan standar kompetensi yang lebih tinggi mengingat pekerjaan PT Surveyor Indonesia terkait dengan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, serta konsultasi yang tidak mudah untuk dikerjakan dan sering dihadapang oleh berbagai permasalahan termasuk masalah-masalah sosial politik dan lingkungan hidup. Kompetensi karyawan terutama dari aspek perilaku dan sikap yang baik juga sangat dibutuhkan dan terus diperkuat oleh PT Surveyor Indonesia untuk memberi jaminan kepastian yang tidak memihak dalam setiap transaksi (*independent assurance*). Kondisi ini sangat relevan dilakukan mengingat dunia survei dan pengawasan memerlukan integrasi dan independensi sehingga jika sikap dan perilaku kerja karyawan lemah dan dapat dipengaruhi oleh pihak lain maka akan

terjadinya penyuapan di lapangan. Dengan demikian semakin baik kompetensi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Kemudian pelatihan juga menjadi agenda penting dalam penguatan SDM pada PT Surveyor Indonesia. Bidang pekerjaan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, serta konsultasi adalah bidang kerja teknis yang memerlukan tingkat kehandalan dan validitas yang tinggi dalam penyajian hasilnya sehingga memerlukan penguatan SDM dengan program pelatihan yang berkualitas dan sistematis. Perkembangan dunia usaha nasional dan meningkatnya program kerja pemerintah ditandai dengan semakin besarnya kebutuhan terhadap pemeriksaan yang berkualitas, hasil survei yang tepat dan cepat, sistem pengkajian dan penilaian pengawasan yang cepat dan akurat membuat karyawan PT Surveyor Indonesia harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan, kondisi ini dapat dipenuhi melalui kegiatan pelatihan. Kemudian kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan juga menyebabkan banyak teknis pekerjaan baru yang perlu dipahami oleh karyawan. Sehingga kegiatan pelatihan menjadi sebuah kebijakan penting untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman baru bagi karyawan pada PT Surveyor Indonesia.

Program pelatihan menjadi solusi bagi PT Surveyor Indonesia dalam mengimbangi kebutuhan dan standar pekerjaan yang terus meningkat di satu sisi dengan kapasitas dan kapabilitas karyawan di sisi lain sehingga kinerja karyawan akan dapat meningkat. Namun faktanya program pelatihan yang diikuti karyawan sering sekali tidak terencana dengan baik sehingga ada sejumlah karyawan yang seharusnya membutuhkan pelatihan tidak dapat terakomodasi dengan baik. Hanya karyawan tertentu yang dikembangkan kecakapannya sesuai dengan kebijakan dan jumlah anggaran yang disediakan perusahaan. Sementara untuk jenjang manajer dan supervisor konsisten

dikembangkan kecakapannya dalam program pelatihan setiap tahun. Kondisi ini tentunya akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah sebelumnya, maka penulis tertarik untuk menganalisis secara ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
3. Apakah kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi aktual bagi masyarakat ilmiah berkenaan dengan penelitian lanjutan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan kompetensi mahasiswa.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan suatu keputusan yang aktual bagi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan.
- b. Meningkatkan kemampuan aplikasi teori yang lebih baik bagi penulis.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penyajian dan pembahasan data dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja. Objek penelitian adalah karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Torang (2016:74) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kemudian Riniwati (2016:167) mengatakan kinerja adalah suatu catatan yang diperoleh atau dihasilkan dari kegiatan kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitasnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu beban yang harus dipertanggungjawabkan secara keseluruhan. Kinerja mencakup suatu konsep yang berkaitan dengan tiga aspek yaitu kemampuan, sikap dan prestasi. Sementara Rivai (2015:309) menjelaskan kinerja merupakan:

suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja menurut Bernandin dan Russel (Sutrisno, 2017:150) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemudian Armstrong dan Baron (Wibowo 2017:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja pegawai dan memberikan kontribusi ekonomi.

Sinambela (2018:5) menyatakan kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu karena

dengan kinerja tersebut akan diketahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006), dalam Kartika dan Agus (2014) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dengan demikian kinerja karyawan adalah kemampuan dan kemauan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja tertentu dari fungsi-fungsi yang telah direncanakan baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil tersebut memberikan sebuah catatan hasil yang berbeda antara satu pegawai dengan lainnya.

2.1.1.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (faktor internal) maupun faktor eksternal dan lingkungan. Menurut Riniwati (2016:173) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2017:151) kinerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor antara lain:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Selain faktor utama yang melekat langsung pada diri pegawai, masih banyak faktor determinasi lainnya yang ikut mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal yang melekat pada individu. Faktor-faktor tersebut menurut Wirawan (2015:7) adalah:

1. Faktor internal

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor yang tergolong factor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan termasuk temperamental. Sementara, faktor-faktor yang diperoleh selama pertumbuhan misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi terkait dengan dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi kinerja Pegawai, misalnya peralatan teknologi, sistem kompensasi dan iklim kerja, praktik manajemen termasuk dalam pengembangan karir.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja Pegawai termasuk kompensasi yang diberikan serta manajemen karir, kebijakan pemerintah dan lingkungan masyarakat.

Kemudian Byar dan Rue dalam Sutrisno (2017:52) mengatakan bahwa dua faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

1. Faktor individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilitys* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desainer struktur organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.

Mathis dan Jackson (2006), dalam Kartika dan Agus (2014) menyatakan ciri-ciri dari pengukuran kinerja karyawan antara lain:

- (1) kuantitas keluaran,
- (1) kualitas keluaran,
- (2) jangka waktu keluaran,
- (3) kehadiran di tempat kerja,
- (4) sikap kooperatif.

Kriteria pengukuran kinerja PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja terdiri dari unsur:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
 - a. Kuantitas
Dapat bekerja dengan pekerjaan yang bertambah setiap waktu.
 - b. Kualitas
Dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dan sesuai keinginan.
 - c. Waktu
Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang dijanjikan
 - d. Biaya
Dapat bekerja dengan biaya sekecil-kecilnya tanpa pemborosan.
2. Perilaku Kerja
Bekerja dengan konsep orientasi melayani masyarakat, terlibat dalam berbagai bentuk pekerjaan yang berkaitan dengan program kerja instansi (integritas), disiplin, komitmen pada organisasi dan pekerjaan serta mampu bekerja sama dengan baik dengan semua orang.

Bernandin dan Rusel (1995) dalam Darmawan (2015:192) mengemukakan ada 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja antara lain:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

4. *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, kemampuan pegawai untuk melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu adanya supervise untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, kemampuan seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kemudian Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017:179) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang imbul.
4. Kecekatan mental: tingkat kemampuan/kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan kehadiran.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2017:202). Menurut Sedarmayanti (2010) dalam Wicaksono (2020), kompetensi pada umumnya dapat diartikan sebagai berikut:

Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Secara umum, pengertian kompetensi menunjukkan gambaran kemampuan seseorang mengelola pekerjaan dan serangkaian aktivitas untuk mencapai target (Wibowo, 2017:110). Kemudian Sutrisno (2017:203) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Sedangkan Torang (2016:53) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan/tugas. Kompetensi juga karakteristik-karakteristik dasar seseorang yang menuntun atau menyebabkan keefektifan dan kinerja yang menonjol. Williams dalam Carters (2011) dalam Kartika dan Agus (2014) mengemukakan bahwa *individual competence describes what a person is capable of doing and includes a combination of motives and traits, the self-image of a person and his or her social role, skills and knowledge*. Dari pendapat tersebut, nampak bahwa kompetensi individual dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan termasuk didalamnya kombinasi motivasi dan sifatnya, citra diri atau peran sosialnya, keahlian dan pengetahuan.

Menurut Aprilida (2017) dalam Wicaksono (2020), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemudian Spencer dan Spencer dalam Wijayanto dan Lucky (2017) mengatakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki, menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang memenuhi kriteria dalam bidang tertentu untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi.

2.1.2.2 Kategori Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2017:117) memberikan lima kategori kompetensi sebagai berikut:

1. *Task achievement*
Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik yang ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship*
Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi serta bekerja sama dengan baik dengan orang lain yang ditunjukkan oleh aktivitas kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute*
Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang yang ditunjukkan oleh tingkat integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual
4. *Managerial*
Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
5. *Leadership*
Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kepemimpinan organisasi dan pergerakan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi yang ditunjukkan oleh kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai.

Selanjutnya Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017:118) menyusun kompetensi dalam enam *cluster*, yaitu sebagai berikut:

1. *Achievement dan action*
Achievement dan action, merupakan cluster yang terdiri dari orientasi terhadap prestasi, perhatian terhadap order, kualitas dan akurasi, inisiatif dan pencarian informasi.
2. *Helping human service*
Helping human service, merupakan cluster yang terdiri dari pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.
3. *Impact dan influence*
 Kemudian *Impact dan influence*, merupakan cluster yang terdiri dari dampak dan pengaruh, kewaspadaan organisasi dan membangun hubungan baik.
4. *Managerial*
Managerial merupakan cluster yang terdiri dari pengembangan orang lain, pengarahan, ketegasan dan penggunaan, kekuasaan berdasarkan posisi, *team work* dan kerja sama, *team leadership*
5. *Cognitif*
Cognitif, merupakan cluster yang terdiri dari pemikiran analitis, pemikiran konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial
6. *Personal effectiveness*
personal effectiveness, merupakan cluster yang terdiri dari pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi.

Chetham dan Chivers (1996) dalam Kartika dan Agus (2014), membagi kompetensi empat kompetensi inti yang membentuk kompetensi profesional yaitu:

- (1) pengetahuan/kompetensi kognitif, yaitu penguasaan secara benar pengetahuan yang berkaitan dengan kerja sehingga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja,
- (2) kompetensi fungsional, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kerja secara efektif sehingga memberikan hasil yang optimal,
- (3) kompetensi perilaku individu, merupakan kemampuan untuk mengadopsi perilaku yang baik sesuai dengan situasi yang berkaitan dengan kejadian
- (4) kompetensi nilai dan etika, adalah penguasaan nilai-nilai profesional dan pribadi yang benar sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam membuat penilaian yang benar dalam situasi kerja.

2.1.2.3 Manfaat Kompetensi

Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuan, maka diperlukan kompetensi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses perekrutan sumber daya manusia maka semakin baik budaya organisasi (Torang 2016:53). Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:22) memainkan peran kritikal dan esensial karena disatu sisi merupakan *human capital* dan *active agent*

bagi pengembangan suatu organisasi, dan disisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasi dan mengintegrasikan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2017:271) kegunaan kompetensi bagi karyawan dan organisasi adalah sebagai berikut:

kompetensi sangat berguna untuk membantu oraganisasi menciptakan budaya kerja yang tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam berbagai tahapan proses manajemen sumber daya manusia dan juga untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, memperbaiki budaya organisasi meningkatkan kualitas perekrutan tenaga kerja, mengembangkan sumber daya manusia, menjadi dasar yang kuat untuk pelatihan dan pemberian kompensasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Setiap organisasi menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia seperti itu menurut Sutrisno (2017:8) hanya akan diperoleh dari pegawai atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.

Sumber daya manusia yang potensial berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Spencer and Spencer dalam Wibowo (2017:111) terdapat lima aspek karakteristik atau komponen-komponen/elemen yang membentuk kompetensi, yaitu: *motives* (motif), *traits* (karakter pribadi/sifat), *self concept* (konsep

diri), *knowledge* (pengetahuan) dan *skills* (keterampilan). Keempat indikator tersebut menurut Wibowo (2017: 111) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Motives* (motif), adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu untuk melakukan suatu tindakan atau tujuan. Motif merupakan aspek psikis yang paling berpengaruh dalam tingkah laku individu. Motif diartikan sebagai suatu keadaan yang sangat kompleks dalam organisme (individu) yang mengarahkan perilakunya pada suatu tujuan, baik disadari atau tidak. Jika pegawai memiliki motif yang baik atau dapat mengarahkan pegawai melakukan yang terbaik maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan lebih baik.
2. *Traits* (karakter pribadi/sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu. *Traits* (karakter pribadi) merupakan suatu susunan sistem psikofisik (psikis dan fisik yang berpadu dan saling berinteraksi dalam mengarahkan tingkah laku) yang kompleks dan dinamis yang menentukan penyesuaian diri terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain. Pegawai dengan *Traits* (karakter pribadi/sifat) yang ramah, patuh terhadap perintah, tenang, mudah bekerjasama, penuh toleransi, dan suka menolong orang lain, empati, memiliki emosi yang stabil serta sering berbagi pengalaman dengan rekan kerja adalah bentuk *Traits* (karakter pribadi/sifat) yang diharapkan dalam lingkungan kerja.
3. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri merupakan sebagai perilaku yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai suatu makhluk fisik, sosial, spiritual dan moral. Sehingga manusia akan mengenali diri mereka sendiri. Perilaku ini terdiri dari penghargaan diri (*self-esteem*), kemampuan diri (*self-efficacy*) dan pemantauan diri (*self-monitoring*). Ketiga ciri konsep diri ini akan membentuk sikap, kemampuan dan emosi.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) dapat dibagi menjadi dua:
 - a. Pertama, *tacit knowledge* yaitu pengetahuan yang berbentuk know-how, berdasarkan pengalaman, kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap suatu masalah yang pernah dihadapi dan baru.
 - b. Kedua, *explicit knowledge* yaitu pengetahuan yang tertulis, terarsip, tersebar (cetak maupun elektronik) dan bisa sebagai bahan pembelajaran (reference) untuk orang lain. Pengelolaan dari *explicit knowledge* ini lebih mudah karena sudah tercetak dalam bentuk buku, blog ataupun dokumentasi yang tersimpan didalam perusahaan. Sedangkan pengelolaan untuk *tacit knowledge* lebih sulit karena masih tersimpan dalam pikiran beberapa orang.
5. *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Adapun beberapa interpersonal skill (keterampilan interpersonal), antara lain:

- a. Keterampilan listening (mendengarkan): kemampuan menerima pesan atau mendengarkan. Mendengarkan bukan secara harfiah menggunakan alat pendengaran (telinga), tetapi memiliki arti yang lebih luas dengan penggunaan alat penerimaan pesan lainnya.
- b. Kemampuan memahami dan memperoleh informasi: memahami perintah, memahami pesan, memahami kebutuhan orang lain, menggali lebih banyak informasi dibutuhkan sebagai modal agar dapat berkomunikasi serta menjadi kemampuan utama untuk dapat berhasil dalam setiap pekerjaan.
- c. Kemampuan terhadap kualitas informasi: kemampuan untuk dapat menganalisis informasi dibutuhkan agar dapat bertindak tepat. Mendengarkan dan mendapatkan informasi lebih banyak akan meningkatkan kualitas pesan yang diterima, kelengkapan data, dan kemampuan mengolah informasi, sehingga simpulan atau analisis terhadap suatu kondisi atau keadaan dapat diambil.
- d. Kemampuan membangun dan memelihara hubungan: banyak survey membuktikan bahwa orang yang memiliki kemampuan untuk mendengar dengan efektif memiliki hubungan yang lebih baik dengan sesamanya, sebaliknya mereka yang kurang mampu mendengarkan akan memperburuk hubungan atau setidaknya tidak dapat membangun hubungan yang lebih baik.
- e. Kemampuan menolong orang lain: pada saat seseorang mau mendengarkan dan memberikan perhatian yang tulus serta serius kepada permasalahan yang kita sampaikan, hampir sebagian besar masalah kita telah dapat ditolong, atau minimal dapat memberikan pola atau perspektif yang baru dalam menghadapi masalah yang kita hadapi.

Adapun yang menjadi komponen utama kompetensi sumber daya manusia menurut Wahyudi (2009) dalam Wicaksono (2020), adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, meliputi:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan individu, meliputi:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap kerja, meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memiliki kemampuan dalam

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Perusahaan menginginkan semua karyawannya dapat berkarya dan bekerja secara efektif menurut bidangnya masing-masing. Untuk itu pendidikan dan pelatihan merupakan sarana yang dapat mengakomodir berbagai bentuk kepentingan tersebut. Mangkuprawira (2014:135) menjelaskan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Sastrohadiwiryo (2019:199) pelatihan merupakan:

Proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektivitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antar individu tenaga kerja dalam perusahaan menjadi lebih baik, dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungan secara keseluruhan.

Suatu program pelatihan dapat dikatakan efektif atau tidak, sangat tergantung pada tepat tidaknya langkah-langkah yang diambil dalam persiapan dan pelaksanaannya. Siagian (2018:161) mengemukakan enam langkah utama dari keberhasilan pelatihan adalah:

1. Adanya analisis kebutuhan dan sasaran pelatihan. Pelatihan direncanakan dan terselenggara jika adanya kebutuhan secara nyata untuk itu.
2. Adanya pendidikan para peserta pelatihan. Para peserta pelatihan adalah pihak yang memerlukan pembinaan dan menjadi sasaran dari pelatihan.
3. Penentuan materi pelatihan yang diharapkan memutakhirkan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan individu.
4. Kualitas dan kualifikasi instruktur. Instruktur yang terlibat adalah pihak yang kompeten dibidangnya dan mampu menguasai perilaku para peserta. Masing-masing materi pelatihan diarahkan oleh instruktur yang berbeda.
5. Metode dan teknik pelatihan untuk pelaksanaan proses belajar mengajar. Masing-masing materi dipilih model dan metode pengajaran yang sesuai.

6. Evaluasi yaitu mengetahui perubahan para peserta latih sebelum dan sesudah mengikuti latihan.

Program pelatihan akan berhasil atau mencapai sasaran sesuai kebutuhan jika terpadu dengan iklim manajemen perusahaan secara keseluruhan. Manahan (2015:46) menyatakan untuk mencapai sasaran ini program pelatihan haruslah:

1. Mempunyai sasaran yang jelas, dan memakai tolok ukur terhadap hasil yang dicapai.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pendidikan dan pelatihan.
3. Materi yang disajikan secara mendalam, sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
4. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk satu sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja untuk sasaran lainnya.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta, sehingga mereka bukan sebagai pendengar belaka.
7. Disertai dengan metode penilaian sejauhmana sasaran program dapat tercapai, hal ini demi prestasi dan produktivitas karyawan.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan

Karyawan yang baru diterima dalam suatu organisasi biasanya telah memiliki keahlian dan pendidikan dasar yang dibutuhkan, akan tetapi kondisi yang sering terjadi mereka tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pelatihan merupakan salah satu sarana untuk mengatasi hambatan tersebut. Sementara bagi karyawan lama, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan meliputi untuk kepentingan jabatan.

Menurut Siagian (2018:161) pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif dalam pengembangan diri dan kemampuan para karyawan, dengan demikian pelatihan diselenggarakan karena sejumlah alasan sebagai berikut:

1. Menurunnya produktivitas kerja bisa terjadi karena masalah berperilaku dan keterampilan para tenaga pelaksana yang tidak sesuai lagi. Untuk mengatasi kedua jenis penyebab tersebut perlu pelatihan.
2. Jika karyawan sering berbuat kesalahan terhadap tugasnya, juga disebabkan adanya perilaku disfungsi dan mungkin menyangkut dengan kemahiran dalam menyelesaikan tugas, sehingga perlunya pelatihan.
3. Jika organisasi menghadapi tantangan baru dan terjadinya perubahan lingkungan perusahaan, adanya sistem pengembangan produk dan penerapan strategi baru, maka karyawan perlu diberi bekal dengan pelatihan.
4. Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru, diperlukan pelatihan untuk tugas tersebut.
5. Jika manajemen dan karyawan merasakan pengetahuan, kemahiran dan keterampilan sudah ketinggalan zaman juga diperlukan pelatihan.

Manahan (2015:49) menjelaskan ada tiga level tujuan pelatihan adalah:

- a. Kebutuhan pada level organisasi
Pelatihan untuk mengatasi kelemahan karyawan pada umumnya berkenaan dengan pengembangan organisasi, lingkungan kerja atau adanya kebijakan-kebijakan baru yang diterapkan dalam perusahaan.
- b. Kebutuhan pada level jabatan
Pelatihan untuk meningkatkan kecakapan, pengetahuan atau sikap yang diperlukan untuk menduduki sebuah jabatan tertentu sehingga pejabat dapat menjalankan pekerjaan atau tugas dalam jabatan tersebut.
- c. Kebutuhan pada level individu/karyawan.
Pelatihan yang diselenggarakan untuk mengatasi kelemahan skill dan pengetahuan individu dalam suatu bagian kerja. Kegiatan ini ditentukan dari hasil penilaian individu.

2.1.3.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Mangkuprawira (2014:135) adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi perusahaan
 - Mengarahkan kemampuan laba atau tumbuhnya sikap positif terhadap keuntungan.
 - Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat perusahaan.
 - Memperbaiki moral pekerja.
 - Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan.
 - Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan.
 - Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi dan loyalitas.
 - Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
 - Memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen.

- Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan.
- Membantu dalam mengatasi konflik dan mencegah stres dan tensi.
- b. Manfaat untuk Individual
 - Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
 - Membantu mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.
 - Mengarahkan seseorang pada tujuan personal sambil memperbaiki keterampilan berinteraksi.
 - Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih
- c. Manfaat Untuk Personal, Hubungan Manusia, dan Pelaksanaan Kebijakan
 - Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - Membantu orientasi karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru
 - Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
 - Memperbaiki moral
 - Menyediakan lingkungan untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.
 - Membuat perusahaan menjadi tempat yang baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.3.4. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam Wicaksono (2020), diantaranya:

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
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 (*action play*) dan penetapan sasaran.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Beberapa catatan yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan menurut Ken Lawson dalam Wibowo (2017:377) adalah:

- a. Pelatihan adanya pertimbangan bidang atau tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan.
- b. Pelatihan benar-benar efektif diikuti oleh peserta sehingga dalam merubah sikap dan perilaku.
- c. Adanya keterampilan atau pengetahuan baru untuk segera digunakan dari pelatihan.
- d. Manfaat pelatihan lebih besar dari biaya program pelatihan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Wicaksono, Galih (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak *Tax Center* Universitas Jember. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Universitas Jemb. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial dan simultan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Sehingga jika terjadi peningkatan kompetensi dan pelatihan, maka akan meningkatkan pula prestasi kerja. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan kompetensi dan pelatihan, maka akan diikuti pula dengan adanya penurunan prestasi kerja. Sebesar 59,8% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja Relawan Pajak *Tax Center* Universitas Jember dijelaskan dengan baik oleh kompetensi dan pelatihan.

Penelitian Wijayanto, Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Universitas Sam Ratulangi. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan diperoleh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Plasa Multi Krindo Manado. Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. Volume XVII No. 1, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang/tingkat Pendidikan dengan kompetensi pegawai. Terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kompetensi, namun kadar hubungan kedua variabel menunjukkan hubungan yang lemah dan terdapat kecenderungan semakin tinggi pengalaman kerja akan semakin tinggi pula tingkat kompetensi para pegawai. Terdapat perbedaan signifikan atas kompetensi antara pegawai yang memiliki bidang studi administrasi perkantoran/kesekretarian dengan pegawai yang tidak memiliki bidang studi administrasi perkantoran/kesekretarian. Pegawai yang memiliki latar belakang administrasi/kesekretarian memiliki kompetensi yang lebih baik daripada pegawai yang tidak memiliki latar belakang administrasi/kesekretarian. Terdapat perbedaan signifikan atas kompetensi antara pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan. Pegawai yang mengikuti program pelatihan memiliki kompetensi yang lebih baik daripada pegawai yang tidak pernah mengikuti program pelatihan. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. Volume XVII No. 1, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang/tingkat Pendidikan dengan kompetensi pegawai. Terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kompetensi.

Namun pegawai yang mengikuti program pelatihan memiliki kompetensi yang lebih baik daripada pegawai yang tidak pernah mengikuti program pelatihan. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian Syahputra dan Hasrudy (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian Elizar dan Hasrudy (2018) dengan judul pengaruh pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya serta persamaan dan perbedaannya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul/ Penulis	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak <i>Tax Center</i> Universitas Jember (Wicaksono, 2020).	Regresi linier berganda	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja	Variabel bebas kompetensi dan pelatihan Variabel terikat kinerja Model analisis	Lokasi penelitian Populasi dan sampel penelitian
2	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado (Wijayanto, dan Lucky, 2017)	Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas kompetensi dan pelatihan Variabel terikat kinerja Model analisis	Lokasi penelitian Populasi dan sampel penelitian Variabel bebas motivasi
3	Kartika dan Agus Sugiarto (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. (Kartika dan Agus Sugiarto, 2014)	Regresi linier berganda	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja	Variabel bebas Variabel terikat	Lokasi penelitian Populasi dan sampel penelitian Model analisis
4	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. (Syahputra dan Hasrudy, 2020)	Regresi linier berganda	Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.	Variabel bebas kompetensi dan pelatihan Variabel terikat kinerja Model analisis	Lokasi penelitian Variabel pengembangan karir Populasi dan sampel penelitian
5	Pengaruh pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan (Elizar dan Hasrudy, 2018).	regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial.	Variabel bebas kompetensi dan pelatihan Variabel terikat kinerja Model analisis	Lokasi penelitian Variabel pengembangan karir Populasi dan sampel penelitian

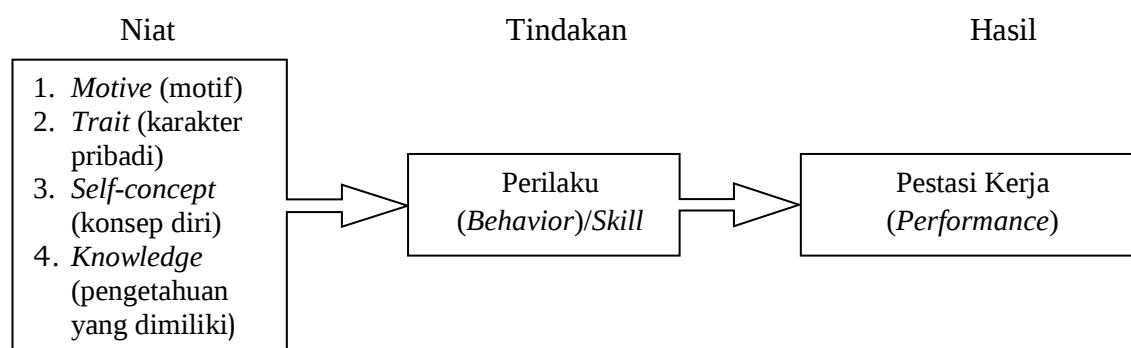
Sumber: Data diolah (2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kompetensi berkaitan dengan kinerja. Seseorang yang kompeten akan mampu memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun biaya. Meskipun demikian, tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi, karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang mempengaruhinya. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil (Palan (2007) dalam Kartika dan Agus (2014)).

Konsep hubungan kompetensi dan kinerja memberikan ilustrasi bahwa kinerja yang maksimal dari setiap individu tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengetahuan intelektual dan keterampilan fisik saja, namun juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku (mental individu) tersebut. Konsep tersebut dapat dijelaskan pada Gambar 2.1

Gambar. 2.1
Hubungan Kompetensi dan Kinerja



Sumber: Sutrisno (2017:207).

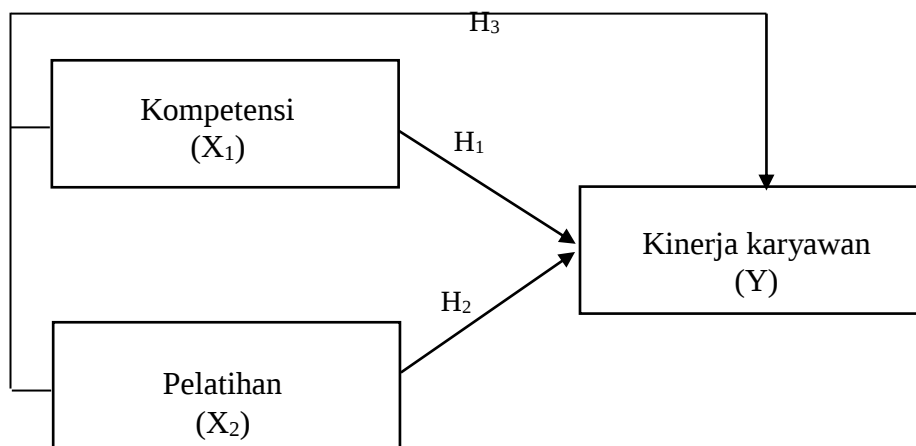
Pengetahuan dan keterampilan menggambarkan kompetensi intelektual, sedangkan sikap dan perilaku menggambarkan kompetensi emosional dan sosial individu. Ke empat elemen tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kemudian berdampak pada pembentukan kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

sehingga apabila kompetensi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Wicaksono (2020)).

Pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, serta meningkatkan kompetensi individu dan organisasi. Kebutuhan pelatihan adalah setiap kekurangan dalam kinerja atau kinerja potensial yang dapat diatasi dengan pelatihan yang tepat. Sehingga diharapkan apabila karyawan memperoleh pelatihan yang tepat, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila pelatihan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Wicaksono (2020)).

Berdasarkan uraian landasan teoritis, dan penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.2

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Sumber : Penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian Wicaksono (2020).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan anggapan dasar sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H₂: Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H₃: Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

Aceh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, No. 26, Banda Aceh. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variable (Arikunto, 2014:247-248). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa kompetensi dan pelatihan sementara variabel terikat berupa kinerja karyawan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Satu Tahap (*One Shot Study*). Studi ini merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan atau tahun). Tipe ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu

tahap dan sekaligus (Istijanto, 2011). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu pada Bulan Desember tahun 2020.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2017:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok karyawan. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi karyawan yang bekerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 40 karyawan. Karena jumlah populasi mencukupi atau kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik penarikan sampel dalam penelitian dilakukan dengan teknik non probability. Teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh (sensus) menurut Sugiyono (2019: 61-63) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan dari tangan pertama (Sekaran dan Roger, 2017: 60). Data primer dalam penelitian ini langsung dikumpulkan dari responden dengan teknik kuesioner. Kuesioner adalah “daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya sebagai tempat jawaban bagi responden” (Sekaran dan Roger, 2017:82).

Kuesioner terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan untuk pengumpulan data kompetensi, 4 (empat) item pertanyaan untuk pengumpulan data pelatihan, dan 6 (enam) item pertanyaan untuk pengumpulan data kinerja karyawan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Untuk mengkonversikan data perilaku menjadi data kuantitatif digunakan Skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur item-item pernyataan terhadap masalah yang diteliti (Sekaran dan Roger, 2017:117). Nilai kategori Skala likert dapat dilihat pada Tabel: 3.2

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.4 Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan 3 (tiga) variabel yaitu diantaranya 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Karakteristik variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Operasionalisasi dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja (Y)	Kinerja atau prestasi kerja PNS adalah hasil kerja	Kuantitas	1–5	Interval	B1
			Kualitas			B2

		yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2013)).	Waktu			B3
			Biaya			B4
			Perilaku kerja			B5
Variabel Independen						
2	Kompetensi (X ₁)	suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2017:203)	Motif	1–5	Interval	C1
			Karakter pribadi/sifat			C2
			Konsep diri			C3
			Pengetahuan			C4
			Keahlian			C5
3	Pelatihan (X ₂)	Proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryo, 2019:199).	Adanya pertimbangan kebutuhan.	1–5	Interval	D1
			Efektif diikuti peserta			D2
			Adanya keterampilan dan pengetahuan baru			D3
			Manfaat lebih besar dari biaya			D4

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis regresi linier berganda melalui bantuan perangkat SPSS adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁....b₂= Parameter Regresi

X₁ = Kompetensi

$$\begin{aligned} X_2 &= \text{Pelatihan} \\ e &= \text{Error Term} \end{aligned}$$

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Priyatno, 2012: 18). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:110). Pengujian validitas terhadap kuesioner dengan menggunakan *korelasi pearson's product moment* dengan bantuan SPSS *for windows*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom (df)=n-k*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013: 45).

3.6.1.2 Reliabilitas

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi responden yang terpilih. Untuk melihat keandalan kuesioner tersebut, maka akan ditentukan terlebih dahulu nilai reliabilitas dan validitasnya. Reliabilitas menunjukkan

sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten dalam lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Roger, 2017:40).

Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro, 2012:180). Dengan melihat dan menentukan tingkat reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibutuhkan dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha, maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Menurut (Priyatno, 2012: 26) reliabilitas instrumen yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan di atas 0,6 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Analisis regresi linier harus bebas dari gangguan-gangguan yang membuat adanya kesalahan dalam penafsiran. Ada beberapa pengujian yang perlu dilakukan untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut bebas dari gangguan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian Normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran

standardized residual pada gambar P-P plot. Apabila sebaran *standardized* residual berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016:87) menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut: “Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)”. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso. 2012, 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas., Menurut Imam Ghozali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. "Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini

mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

2. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: a) *tolerance value* dan lawanya b) *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- *Tolerance value* $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas.
- *Tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas".

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas" (Sunyoto (2016:90). Untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas digunakan grafik plot. Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Dan bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

a. Pengujian Secara Parsial (t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Hipotesis nihil (H_o) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H_{a1} = Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H_{o2} = Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H_{a2} = Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Hipotesis nihil (H_o) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o3} = Kompetensi dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

H_{a3} = Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT Surveyor Indonesia

4.1.1 Sejarah Singkat

Surveyor Indonesia didirikan pada tanggal 1 Agustus 1991. Pada awalnya misi didirikan BUMN ini adalah untuk membantu Pemerintah Republik Indonesia dalam memperlancar aliran barang modal dan peralatan ke Indonesia dari seluruh dunia melalui jasa pemeriksaan pra-pengapalan yang bertaraf internasional. Sejak bulan April 1997, sejalan dengan meningkatnya kegiatan pembangunan fungsi PT Surveyor Indonesia di perluas dalam memberikan beberapa layanan berupa pemeriksaan teknis, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, auditing serta konsultasi.

Pasar yang dilayani PT Surveyor Indonesia juga semakin luas mencakup berbagai bidang jasa termasuk industri, pemerintah, pengembangan wilayah, minyak dan gas bumi, mineral, sistem dan sertifikasi, lingkungan, pertanian serta manajemen *Outsourcing* yang membutuhkan jasa pemeriksaan teknis, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, auditing serta konsultasi.

Sejak berdirinya hingga sekarang, PT Surveyor Indonesia telah banyak mengembangkan dan memberikan berbagai jasa survei, inspeksi dan konsultasi kepada pelanggan-pelanggan, baik pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan perusahaan-perusahaan swasta. Sehingga PT Surveyor Indonesia telah membangun pengetahuan luas dalam proses perencanaan dan pengawasan bisnis yang efektif dan efisien.

Sekarang dan ke depan PT Surveyor Indonesia terus melakukan inovasi jasa-jasa baru dengan dukungan teknologi sehingga memberi nilai tambah kepada pelanggan. Jasa-jasa inovatif ini mempunyai manfaat yang sesuai dan memberi kontribusi yang strategis bagi kepentingan nasional dalam jangka panjang. Dengan diberlakukannya kebijakan otonomi daerah sejalan dengan meningkatnya kegiatan pembangunan daerah membuat PT Surveyor Indonesia terus memperkokoh keberadaanya di sejumlah daerah provinsi. Setelah keberadaanya kantor pusat di Jakarta, BUMN ini terus memperluas unit usahanya dengan membuka kantor cabang di beberapa unit wilayah kerja di seluruh Indonesia termasuk salah satunya kantor cabang di Kota Banda Aceh.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan Independent Assurance Nasional yang diakui dunia dalam memberikan solusi menyeluruh kepada pelanggan.

b. Misi

- Mendorong pelanggan untuk mampu memenuhi persyaratan pelanggan global sehingga memiliki daya saing global.
- Mitra strategis pemerintah, swasta dan lainnya untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya dan produk dalam negeri pada bidang infrastruktur, kemaritiman, energi dan ketahanan pangan.
- Menyediakan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi nasional dan atau internasional dan teknologi terkini untuk memenuhi tuntutan pasar.

c. Nilai-Nilai Perusahaan

- Inovasi

Menghasilkan cara-cara yang tepat dalam bekerja.

- Integritas

Melakukan apa yang dikatakan dan mengatakan apa yang dilakukan secara tidak memihak.

- Kompetensi

Memiliki keahlian, pengetahuan, perilaku dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan yang memuaskan.

- Kepedulian

Menunjukkan kepedulian, penghargaan dan sikap membantu

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan kejelasan aktivitas dalam fungsi dan kewenangan masing-masing. Struktur organisasi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh berdasarkan kebijakan kantor pusat. Struktur Organisasi tersebut menganut sistem organisasi garis dimana seorang pimpinan membawahi secara langsung sejumlah bawahannya. Struktur organisasi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1



Struktur organisasi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh secara formal terdiri dari 2 (dua) Seksi yaitu seksi Penjualan dan Operasi serta Seksi Keuangan, Akuntansi, ADM dan Umum, yang masing-masing di pimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggungjawab terhadap Kepala Cabang. Tugas dan fungsi seksi kerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Seksi Penjualan dan Operasi

- a. Melaksanakan, memantau dan mengevaluasi program penjualan dan operasi sesuai dengan target unitnya.
- b. Mengelola pelanggan termasuk melakukan survey kepuasan pelanggan produk dan jasa ritel.
- c. Melaksanakan memantau dan mengevaluasi kebutuhan sumber daya (personal, peralatan operasi, perizinan, mitra bisnis, sistem/prosedur) dalam penyampaian produk dan jasa.
- d. Merencanakan dan melaksanakan program mutu produk/jasa.

2. Seksi Keuangan, Akuntansi dan Umum

- a. Melaksanakan, memantau dan mengevaluasi program pengelolaan keuangan, akuntansi, SDM dan umum, ketentuan, persyaratan yang berlaku dan rencana perusahaan.
- b. Menyediakan dan memelihara peralatan operasi unit (investasi, kalibrasi, utilisasi dan optimalisasi)
- c. Melakukan koordinasi dengan fungsi pengelolaan keuangan, manajemen aset dan human capital kantor pusat di Jakarta.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri karyawan yang bekerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Karyawan terpilih di seluruh Bagian/Bidang Kerja dengan jumlah populasi sebanyak 40 karyawan. Karyawan yang terpilih memiliki umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Karakteristik tersebut membedakan mereka dalam berperilaku, berpersepsi dan memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang berbeda. Karakteristik karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Umur	36-40 tahun	7	17,5
		41-45 Tahun	18	45,0
		46-50 Tahun	12	30,0
		>50 Tahun	3	7,5
		Total	40	100,0
2	Kelamin	Laki-laki	29	72,5
		Perempuan	10	27,5
		Total	40	100,0
3	Pendidikan	DIII	6	15,0
		SI	31	77,5
		S2	3	7,5
		Total	40	100,0
4	Masa Kerja	11-15 tahun	18	45,0
		16-20 Tahun	19	47,5
		> 20 Tahun	3	7,5
		Total	40	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan karyawan yang terdata dan bekerja pada PT. Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sebahagian besar atau 45,0% berumur antara 41-45 tahun. Ada 7,5% dari jumlah karyawan dengan umur lebih dari 50 tahun dan 17,5%

dari jumlah karyawan dengan umur lebih muda yaitu antara 36-40 tahun. Selebihnya 30,0% dari jumlah karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh berumur antara 46–50 tahun.

Karyawan yang terdata dan bekerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sebagian besar atau 72,5% berjenis kelamin laki-laki, hanya 27,5% dari jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar atau 77.5% dari jumlah karyawan yang terdata dan bekerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh adalah mereka dengan tingkat pendidikan S1. Ada 7,5% dari jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan S2. Selebihnya 12,8% dari jumlah karyawan PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dengan tingkat pendidikan DIII.

Karyawan yang terdata dan bekerja pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sebagian besar atau 47,5% telah bekerja selama antara 16-20 tahun. Ada 7,5% dari jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 50 tahun. Selebihnya 45,0% dari jumlah karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dengan masa kerja antara 11-15 tahun.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Surveyor Indonesia
di Kota Banda Aceh

No	Indikator Kinerja	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Karyawan selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.	0	0,0	0	0,0	20	50,0	17	42,5	3	7,5	3.575
2.	Karyawan selalu dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi semua pihak tanpa banyak complain.	0	0,0	0	0,0	21	52,5	16	40,0	3	7,5	3.550
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.	0	0,0	0	0,0	25	62,5	11	27,5	4	10,0	3.475
4.	Karyawan dapat bekerja dengan sarana dan fasilitas yang sederhana tanpa harus banyak mengeluarkan biaya.	0	0,0	0	0,0	15	37,5	22	55,0	3	7,5	3.700
5.	Dalam bekerja karyawan selalu menjaga norma-norma dan etika.	0	0,0	0	0,0	20	50,0	16	40,0	4	10,0	3.600
	Rerata	3,580										

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Tabel 4.2 menjelaskan kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sudah dapat dikategorikan baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,580 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju), artinya sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju mengenai pertanyaan tentang kinerja karyawan tersebut. Walaupun ada yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Dari 5 (lima) indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh, efisiensi biaya dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi indikator terbaik dari kinerja karyawan dengan nilai jawaban 3,700 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk jawaban

setuju). Artinya sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika karyawan dapat bekerja dengan sarana dan fasilitas yang sederhana tanpa harus banyak mengeluarkan biaya.

Sementara waktu kerja masih menjadi indikator yang dapat dikategorikan kurang baik dari kinerja karyawan dengan nilai jawaban 3,475 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab kurang setuju jika karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan. Kalaupun ada yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

4.3.2 Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Gambaran Kompetensi Karyawan pada PT Surveyor Indonesia
di Kota Banda Aceh

No	Indikator Kompetensi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Dalam bekerja saya selalu berfikir positif bagaimana perusahaan saya dapat maju dan dapat memuaskan semua pihak.	0	0,0	0	0,0	26	65,0	10	25,0	4	10,0	3.550
2	Dalam bekerja saya selalu memiliki rasa ingin membantu sehingga semua pekerjaan dapat selesai dan masalah-masalah kerja dapat teratasi.	0	0,0	0	0,0	20	50,0	20	50,0	0	0,0	3.575
3	Dalam bekerja saya selalu bersikap untuk mengarahkan kualitas pekerjaan demi kepentingan orang banyak dibanding kepentingan pribadi.	0	0,0	0	0,0	16	40,0	24	60,0	0	0,0	3.950
4	Saya dapat mengetahui berbagai bentuk pekerjaan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan secara teknis tanpa harus banyak diarahkan oleh	0	0,0	0	0,0	20	50,0	18	45,0	2	5,0	3.925

	pimpinan.											
5	Dengan keahlian yang saya miliki saat ini Saya dapat merespon berbagai bentuk tuntutan dalam pekerjaan.	0	0,0	2	5.0	19	47.5	19	47.5	0	0.0	3.675
	Rata-rata											3,735

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Tabel 4.3 menjelaskan kompetensi karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sudah dapat dikategorikan baik dengan nilai jawaban 3,735 satuan Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kompetensi tersebut. Kalaupun ada yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Dari 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh, konsep diri menjadi indikator kompetensi karyawan yang relatif baik dengan nilai jawaban 3,950 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju jika dalam bekerja mereka selalu bersikap untuk mengarahkan kualitas pekerjaan demi kepentingan orang banyak dibanding kepentingan pribadi.

Sementara motif menjadi indikator kompetensi karyawan dengan nilai jawaban terendah yaitu 3,282 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab kurang setuju jika dalam bekerja mereka selalu berfikir positif bagaimana perusahaan saya dapat maju dan dapat memuaskan semua pihak.

4.3.3 Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Gambaran Pelatihan pada PT Surveyor Indonesia
di Kota Banda Aceh

No	Indikator Pelatihan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pelatihan di awali dengan penentuan calon peserta yang membutuhkan pelatihan.	0	0,0	0	0.0	18	45.0	22	55.0	0	0.0	3.450
2	Pelatihan benar-benar efektif dalam melibatkan karyawan dalam proses belajar mengajar yang berkualitas.	0	0,0	2	5.0	13	32.5	25	62.5	0	0.0	3.500
3	Materi pelatihan dapat memberi wawasan, keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan.	0	0,0	0	0.0	10	25.0	23	57.5	7	17.5	3.600
4	Manfaat program pelatihan jauh lebih besar dari biaya pelaksanaannya.	0	0,0	0	0.0	16	40.0	21	52.5	3	7.5	3.550
Rata-rata												3,525

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Tabel 4.4 menjelaskan pelatihan karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh dapat dikategorikan baik dengan nilai jawaban 3,525 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang pelatihan tersebut. Walaupun ada yang memilih alternatif pilihan jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Dari 4 (empat) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh, adanya keterampilan dan pengetahuan baru menjadi indikator terbaik dari kebijakan pelatihan karyawan dengan nilai jawaban 3,600 satuan. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan yang

terdata menjawab setuju jika materi pelatihan dapat memberi wawasan, keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan.

Kemudian adanya pertimbangan kebutuhan menjadi indikator pelatihan yang dikategorikan rendah dengan nilai jawaban 3,450 satuan. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah karyawan yang terdata menjawab kurang setuju jika pelatihan diawali dengan penentuan calon peserta yang membutuhkan pelatihan. Hanya sebagian kecil dari jumlah mereka yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, setuju dan sangat setuju.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1 Uji Validitas

Sebelum dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan analisis korelasi *pearson*. Uji ini dimaksud untuk mendapatkan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi atau sebagaimana yang diharapkan. Kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan informasi yang relevan mengenai aktivitas dan perilaku yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Uji *Pearson Product-Moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 sebagai bentuk hubungan yang sangat kuat, yang menggambarkan hubungan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi tersebut hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*

pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 40 sampel yaitu sebesar 0,312. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 40	Keterangan
B1	Kinerja karyawan (Y)	0.944	0,312	Valid
B2		0.939	0,312	Valid
B3		0.892	0,312	Valid
B4		0.839	0,312	Valid
B5		0.895	0,312	Valid
C1	Kompetensi (X ₁)	0.733	0,312	Valid
C2		0.833	0,312	Valid
C3		0.773	0,312	Valid
C4		0.851	0,312	Valid
C5		0.683	0,312	Valid
D1	Pelatihan (X ₂)	0.860	0,312	Valid
D2		0.807	0,312	Valid
D3		0.866	0,312	Valid
D4		0.879	0,312	Valid

Sumber :Data Primer (diolah), 2021

Seluruh nilai atribut pertanyaan yang membentuk variabel penelitian yang terdiri dari variabel kinerja karyawan (Y) yang terbentuk dari item B1 sampai dengan B5, variabel kompetensi (X₂) yang terbentuk dari item C1 sampai dengan C5, dan variabel pelatihan (X₃) yang terbentuk dari aitem D1 sampai dengan D4, seluruhnya dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi dari masing-masing nilai atribut yang membentuk variabel tersebut lebih besar dari nilai kritis product-moment pada *level of significant* 5% (0,312).

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabiitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan pengukuran secara sistematis

terhadap instrumen penelitian yaitu angket atau dalam bahasa asing dikenal dengan kuesioner. Uji kompetensi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian data penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien *alpha* dari *Cronbach* atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien *alpha* 0,60 (Priyanto, 2012: 26). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien *alpha* (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel. 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Atribut	Item Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Ket
1	Kinerja karyawan (Y)	5	B1 s/d B5	0,942	Handal
2	Kompetensi (X_1)	5	C1 s/d C5	0,832	Handal
3	Pelatihan (X_2)	4	D1 s/d D4	0,869	Handal

Sumber :Data Primer (diolah), 2021

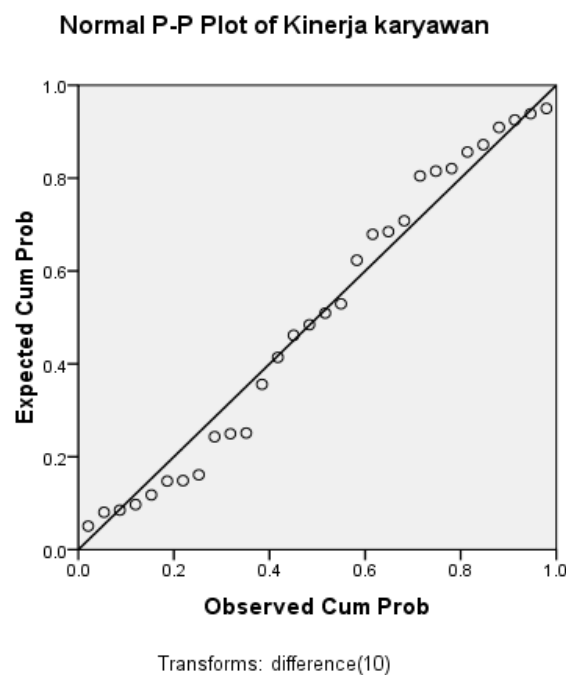
Hasil uji reliabilitas data terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_1) dan variabel pelatihan (X_2), diperoleh nilai alpha masing-masing lebih besar dari standar alfa 0,60. Dengan demikian variabel penelitian yang digunakan tersebut telah dapat dipercaya atau telah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha melebihi 60% (Priyanto, 2012: 26). Dengan demikian ke tiga variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Pengujian Normalitas

Baik data skala kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P–P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data observasi kinerja karyawan telah mendekati garis poros distribusi normal sehingga data yang dikumpulkan dari 40 responden sudah memenuhi prinsip normalitas. Begitu juga dengan variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) yang disajikan di Lampiran.

4.4.2.2 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas VIF yang ditetapkan adalah 10. Jika nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	0.715	1.399	Non Multikolinieritas
2	Pelatihan (X_2)	0.715	1.399	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

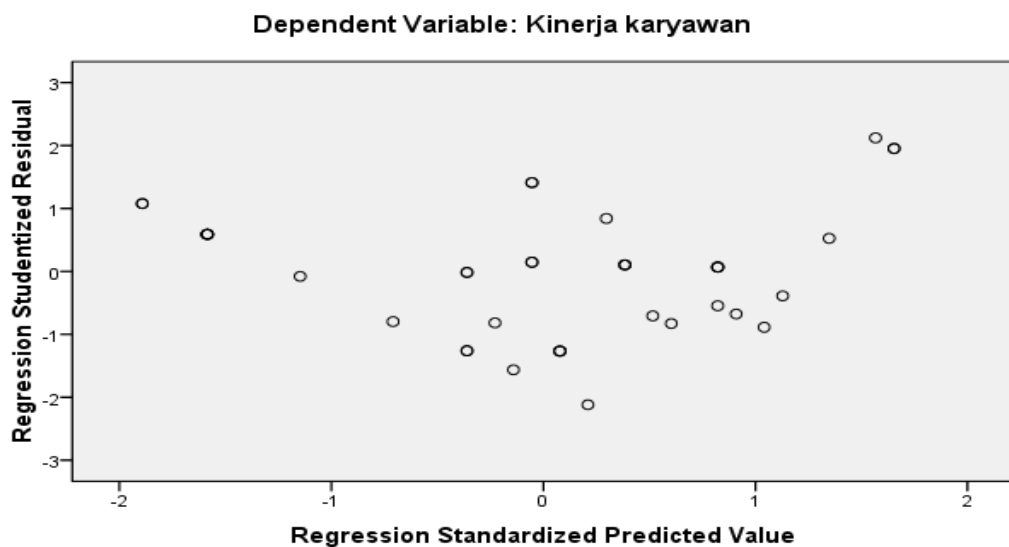
Hasil pengujian multikolinearitas di atas menunjukkan nilai VIF dari dua variabel bebas yang terlibat dalam model analisis dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing memiliki nilai 1,399 atau $< 5,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel sehingga sudah dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

4.4.2.3 Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) U_1 yang di kenal dengan gangguan *Homoscedastic*. *Homoscedastic* terjadi jika data dari variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) mempunyai varian yang sama, sehingga menyebabkan tingginya tingkat kesalahan. Alat untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram *scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3

Gambar 4.3
Scatterplot Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.3 di atas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk

memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari 2 (dua) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.683	0.474	
	Kompetensi	0.741	0.137	0.585
	Pelatihan	0.424	0.130	0.354

4.5.1 Koefisien Regresi (β)

Dari hasil output SPSS pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.683 + 0.741X_1 + 0.424X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 0.683 menjelaskan jika kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh secara konstan berada pada posisi 0.683 satuan. Kondisi ini menandakan kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh kompetensi sebesar 0.741. Nilai tersebut menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sebesar 0.741 satuan.

3. Koefisien regresi pengaruh pelatihan sebesar 0.424. Nilai tersebut menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan pada pelatihan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh sebesar 0.424 satuan.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinan. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.830	0.689	0.672

Berdasarkan hasil output spss sebagaimana terlihat pada Tabel 4.8 dapat diperoleh nilai korelasi (R) sebesar sebesar 0,830. Dari nilai tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,689. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,830$ menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh, hubungan tersebut tergolong kuat dengan keeratan hubungan 83,0%.

Koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,689 menjelaskan, kenaikan atau penurunan kinerja karyawan (Y) pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,689 atau 68,9% dapat disebabkan oleh perubahan variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2). Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,311 atau 31,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya.

4.5.3 Pengujian Hipotesis

4.5.3.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	9.135	2	4.567	40.924	3,180	0,000 ^b
	Residual	4.129	37	.112			
	Total	13.264	39				

Sumber :Data Primer (diolah), 2021

Hasil perbandingan *mean square* regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 40.924. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n-k-1 = 40$ adalah sebesar 3,180. Dengan demikian F hitung (40.924) diperoleh $> F$ tabel (3,180) pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan menolak hipotesis nol (H_o),

artinya kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh.

4.5.3.2 Pengujian Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig.	t tabel
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.683	0.474	1.440	0.158	
	Pelatihan	0.741	0.137	5.394	0.000	2.026
	kompetensi	0.424	0.130	3.260	0.002	2.026

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dengan nilai parameter regresi (B) sebesar 0,741 dan tingkat kesalahan (std error) 0,137 menghasilkan nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 5.394 pada batasan nilai probabilitas signifikan 0,000. Sementara nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dan $n-k-1 = 37$ adalah 2.026. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung 5.394 lebih besar dari t_{tabel} (2.026), sehingga penelitian ini menerima hipotesis H_a yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh .

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Dengan nilai parameter regresi (B) sebesar 0,424 dan tingkat kesalahan (std error) 0,130 menghasilkan nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah sebesar 3,260 pada batasan nilai probabilitas signifikan 0,002. Sementara nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dan $n-k-1 = 37$ adalah 2.026. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung 3,260 lebih besar dari t_{tabel} (2.026), sehingga penelitian ini menerima hipotesis H_a yang menyatakan pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah menimbulkan implikasi yang luas bagi semua pihak khususnya PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Walaupun kinerja karyawan pada BUMN ini telah masuk dalam kategori baik, dalam arti PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh telah memiliki aset sumber daya manusia yang berkinerja baik namun kinerja karyawan ini belum dapat dipertahankan secara permanen dalam setiap waktu karena banyaknya faktor dimensional yang ikut mempengaruhinya termasuk kompetensi dan pelatihan. Kompetensi dan pelatihan menjadi sejumlah variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Namun di banding dengan pelatihan, kompetensi menjadi variabel yang memiliki pengaruh kuat dalam menentukan baik tidaknya kinerja pada BUMN ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara simultan diperoleh kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama dapat ditingkatkan secara lebih baik maka kinerja karyawan pada BUMN INI akan semakin baik.
2. Hasil uji secara parsial diperoleh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika kompetensi dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan pada BUMN ini akan semakin baik.
3. Hasil uji secara parsial diperoleh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh. Dengan demikian jika kebijakan pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih objektif maka kinerja karyawan pada BUMN ini akan semakin baik.

5.2 Saran-saran

Mengingat masih ditemukan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Bagi PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh
 - a. PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh perlu mengikutsertakan karyawan secara objektif dalam pelatihan kerja termasuk seminar-seminar regional dan internasional.

- a. PT Surveyor Indonesia di Kota Banda Aceh perlu meningkatkan kompetensi karyawan dengan lebih baik lagi.
2. Bagi Karyawan
 - a. Karyawan perlu memiliki motif kerja yang lebih baik sehingga unit kerja maupun bagian/bidang kerja akan lebih maju dan karyawan akan memperoleh *rewards* yang lebih baik dari perusahaan.
 - b. Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan dengan membuat rencana kerja dengan baik serta lebih mengutamakan waktu kerja dengan baik ketimbang untuk hal-hal yang kurang diperlukan.
 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang akan datang dapat menggunakan indikator yang lebih relevan serta jumlah sampel yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). **Prosedur Penelitian**. Reneka Cipta, Jakarta.
- Darmawan (2015) **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Surabaya: Pena Semesta
- Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto (2014) Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. **Jurnal Ilmiah Volume XVII No. 1**, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
- Ghozali, Imam (2013) **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19**. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Istijanto, (2011). **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utam
- Manahan P, Tampubolon, (2015). **Perilaku Keorganisasian**. Bogor:: Ghalia Indonesia .
- Mangkuprawira, Sjafri, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**,. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi (2012) **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab**. Gaya Media, Yogyakarta
- Rivai Veithzal (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek**, Jakarta: Rajawali Pers
- Riniwati, Harsuko (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Malang: UB Press.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017) **Metodologi Penelitian Untuk Bisnis**, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan. (2018). **Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Siagian P. Sondang (2018) **Manajmen Sumber Daya Manusia**, PT. Bukmi Aksara, Jakarta.
- Sunyoto, Danang (2016) **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT Refika.
- Sastrohadiwiry, Siswanto (2019) **Pengantar Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Torang, Syamsir (2016) **Organisasi dan Manajemen**, Bandung: Afabeta.

- Wibowo (2017) **Manajemen Kinerja**. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan (2015) **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.
- Wicaksono, Galih (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak *Tax Center* Universitas Jember. Widya Cipta: **Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1** Universitas Jember.
- Wijayanto, Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan **Jurnal EMBA Vol.5 No.2** Universitas Sam Ratulangi.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek**, Bandung: Alfabeta

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURVEYOR INDONESIA DI KOTA BANDA ACEH

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. DEMOGRAFI RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)

2. Umur : ☐ 25-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-45 Tahun
☐ 46-50 Tahun
☐ >50 Tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

4. Pendidikan : ☐ SLTA
☐ DIII
☐ S1
☐ S2
☐ S3

5. Masa Kerja : ☐ <10 Tahun
☐ 10-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

NO	Kinerja karyawan Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
B1.	Karyawan selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.					
B2.	Karyawan selalu dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi semua pihak tanpa banyak complain.					
B3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.					
B4.	Karyawan dapat bekerja dengan saran ilitas yang sederhana tanpa harus banyak mengeluarkan biaya.					
B5.	Dalam bekerja karyawan selalu menjaga norma-norma dan etika.					
NO	Kompetensi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
C1.	Dalam bekerja saya selalu berfikir positif bagaimana perusahaan saya dapat maju dan dapat memuaskan semua pihak.					
C2.	Dalam bekerja saya selalu memiliki rasa ingin membantu sehingga semua pekerjaan dapat selesai dan masalah-masalah kerja dapat teratasi.					
C3.	Dalam bekerja saya selalu bersikap untuk mengarahkan kualitas pekerjaan demi kepentingan orang banyak dibanding kepentingan pribadi.					
C4.	Saya dapat mengetahui berbagai bentuk pekerjaan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan secara teknis tanpa harus banyak diarahkan oleh pimpinan.					
C5.	Dengan keahlian yang saya miliki saat ini Saya dapat merespon berbagai bentuk tuntutan dalam pekerjaan.					
NO	Pelatihan Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
D1.	Pelatihan diawali dengan penentuan calon peserta yang membutuhkan pelatihan.					
D2.	Pelatihan benar-benar efektif dalam melibatkan karyawan dalam proses belajar mengajar yang berkualitas.					
D3.	Materi pelatihan dapat memberi wawasan, keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan.					
D4.	Manfaat program pelatihan jauh lebih besar dari biaya pelaksanaannya.					

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI KUESIONER

NO	KARAKTERISTIK				KINERJA KARYAWAN						KOMPETENSI						PELATIHAN				
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	B5	Y	C1	C2	C3	C4	C5	X1	D1	D2	D3	D4	X2
1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3.8	3	4	3	3	3.25
2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.25
5	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3.2	4	3	5	4	3	3.8	3	3	4	4	3.5
6	5	1	3	4	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.5
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4
9	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.5
10	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.8	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	1	3	2	3	4	3	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
15	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3.8	3	3	3	3	3
16	3	1	3	2	4	4	3	3	4	3.6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
17	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4.4	5	4	4	4	4.25
19	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8	4	3	4	4	3.75
22	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4
23	4	1	3	3	4	3	4	4	3	3.6	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4
24	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	5	4	4.2	3	4	4	4	3.75
25	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3.2	3	3	5	4	4	3.8	3	4	4	3	3.5
26	3	1	3	2	4	3	3	4	4	3.6	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3.75
27	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5
28	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.2	5	4	4	5	4.5
29	3	1	4	2	3	3	3	4	3	3.2	3	3	4	4	4	3.6	3	3	4	4	3.5
30	5	1	3	4	3	3	3	4	3	3.2	4	3	5	4	3	3.8	3	3	4	4	3.5
31	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3.4	3	4	4	4	4	3.8	3	3	3	3	3
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.4	5	4	4	4	4.25
35	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.8	3	3	3	3	3
37	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5
38	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3.4	3	4	4	4	4	3.8	3	3	3	3	3
39	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3.8	3	3	3	3	3
40	4	2	3	3	4	4	5	4	5	4.4	4	4	5	5	3	4.2	5	4	4	4	4.25

LAMPIRAN 3. TABEL FREKUENSI

Frequencies**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36-40 tahun	7	17.5	17.5	17.5
	41-45 Tahun	18	45.0	45.0	62.5
	46-50 Tahun	12	30.0	30.0	92.5
	>50 Tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	72.5	72.5	72.5
	Perempuan	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	6	15.0	15.0	15.0
	SI	31	77.5	77.5	92.5
	S2	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-15 tahun	18	45.0	45.0	45.0
	16-20 Tahun	19	47.5	47.5	92.5
	> 20 Tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Karyawan selalu dapat bekerja dengan jumlah kapasitas tugas yang bertambah dalam waktu tertentu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Setuju	17	42.5	42.5	92.5
	Sgt Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Karyawan selalu dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi semua pihak tanpa banyak complain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	21	52.5	52.5	52.5
	Setuju	16	40.0	40.0	92.5
	Sgt Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	25	62.5	62.5	62.5
	Setuju	11	27.5	27.5	90.0
	Sgt Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Karyawan dapat bekerja dengan sarana dan fasilitas yang sederhana tanpa harus banyak mengeluarkan biaya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Setuju	22	55.0	55.0	92.5
	Sgt Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dalam bekerja karyawan selalu menjaga norma-norma dan etika.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Setuju	16	40.0	40.0	90.0
	Sgt Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya selalu berfikir positif bagaimana perusahaan saya dapat maju dan dapat memuaskan semua pihak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	26	65.0	65.0	65.0
	Setuju	10	25.0	25.0	90.0
	Sgt Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya selalu memiliki rasa ingin membantu sehingga semua pekerjaan dapat selesai dan masalah-masalah kerja dapat teratasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya selalu bersikap untuk mengarahkan kualitas pekerjaan demi kepentingan orang banyak dibanding kepentingan pribadi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Setuju	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya dapat mengetahui berbagai bentuk pekerjaan pemeriksaan, survei, pengkajian, penilaian pengawasan secara teknis tanpa harus banyak diarahkan oleh pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Setuju	18	45.0	45.0	95.0
	Sgt Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dengan keahlian yang saya miliki saat ini Saya dapat merespon berbagai bentuk tuntutan dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Krg Setuju	19	47.5	47.5	52.5
	Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pelatihan di awali dengan penentuan calon peserta yang membutuhkan pelatihan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pelatihan benar-benar efektif dalam melibatkan karyawan dalam proses belajar mengajar yang berkualitas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Krg Setuju	13	32.5	32.5	37.5
	Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Materi pelatihan dapat memberi wawasan, keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	23	57.5	57.5	82.5
	Sgt Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Manfaat program pelatihan jauh lebih besar dari biaya pelaksanaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Setuju	21	52.5	52.5	92.5
	Sgt Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Correlations					
		B1	B2	B3	B4	B5	Y
B1	Pearson Correlation	1	.906**	.836**	.723**	.792**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.906**	1	.802**	.701**	.825**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.836**	.802**	1	.665**	.708**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.723**	.701**	.665**	1	.704**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
B5	Pearson Correlation	.792**	.825**	.708**	.704**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.944**	.939**	.892**	.836**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations					
		C1	C2	C3	C4	C5	X1
C1	Pearson Correlation	1	.629**	.486**	.550**	.260	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.105	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.629**	1	.416**	.612**	.594**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.486**	.416**	1	.708**	.349*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.000	.027	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.550**	.612**	.708**	1	.408**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C5	Pearson Correlation	.260	.594**	.349*	.408**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.027	.009		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.733**	.833**	.773**	.851**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations				
		D1	D2	D3	D4	X2
D1	Pearson Correlation	1	.598**	.549**	.704**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
D2	Pearson Correlation	.598**	1	.714**	.509**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
D3	Pearson Correlation	.549**	.714**	1	.762**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
D4	Pearson Correlation	.704**	.509**	.762**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.860**	.807**	.866**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.942	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.5750	.63599	40
B2	3.5500	.63851	40
B3	3.4750	.67889	40
B4	3.7000	.60764	40
B5	3.6000	.67178	40

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.580	3.475	3.700	.225	1.065	.007	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.3250	5.404	.911	.862	.917
B2	14.3500	5.413	.903	.855	.918
B3	14.4250	5.430	.825	.715	.932
B4	14.2000	5.908	.753	.576	.944
B5	14.3000	5.446	.831	.715	.931

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.834	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.5500	.50383	40
C2	3.5750	.59431	40
C3	3.9500	.63851	40
C4	3.9250	.61550	40
C5	3.6750	.61550	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.735	3.550	3.950	.400	1.113	.036	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.1250	3.856	.603	.493	.808
C2	15.1000	3.374	.721	.641	.773
C3	14.7250	3.435	.616	.535	.804
C4	14.7500	3.269	.743	.626	.765
C5	15.0000	3.744	.495	.402	.837

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.876	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.4500	.67748	40
D2	3.5000	.50637	40
D3	3.6000	.49614	40
D4	3.5500	.59700	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.525	3.450	3.600	.150	1.043	.004	4

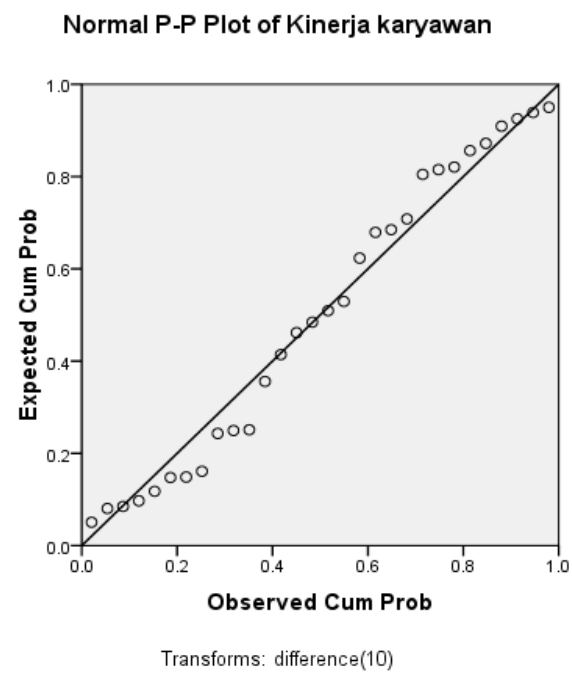
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10.6500	1.977	.708	.604	.848
D2	10.6000	2.451	.679	.618	.850
D3	10.5000	2.359	.774	.744	.818
D4	10.5500	2.100	.768	.730	.813

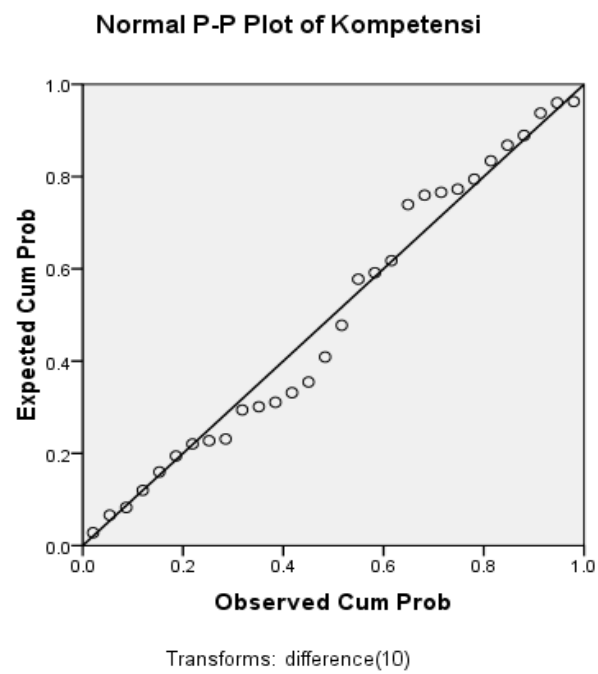
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS

PPlot

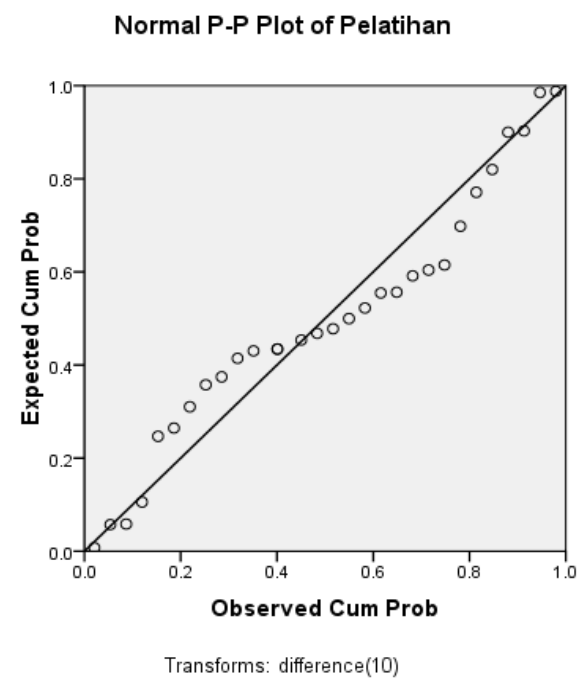
Kinerja karyawan



Kompetensi



Pelatihan



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Kompetensi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.689	.672	.33407	1.397

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.135	2	4.567	40.924	.000 ^a
	Residual	4.129	37	.112		
	Total	13.264	39			

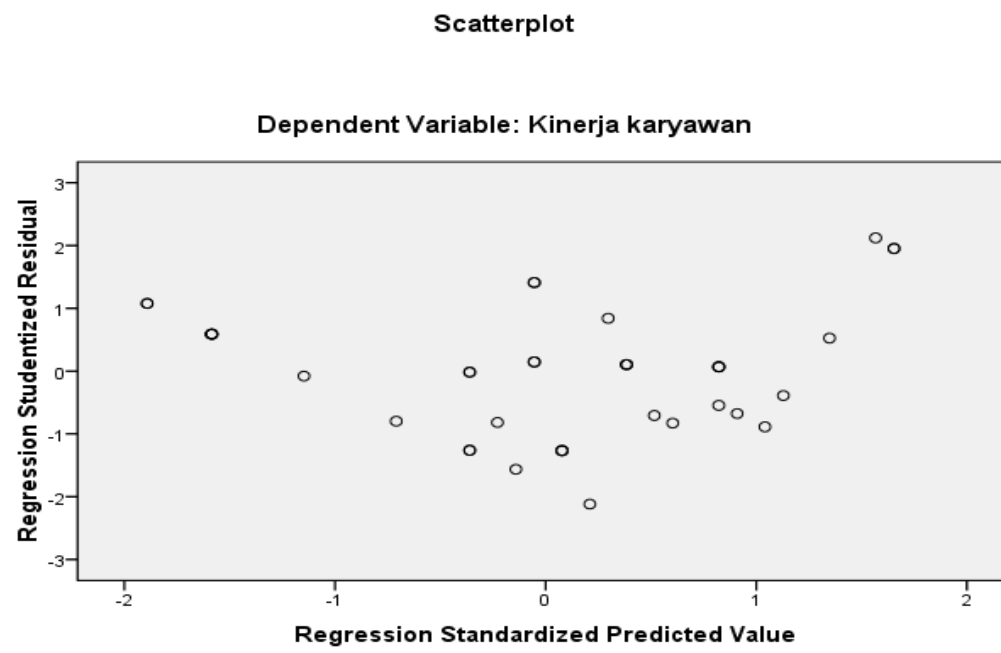
- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.683	.474		1.440	.158		
	Kompetensi	.741	.137	.585	5.394	.000	.715	1.399
	Pelatihan	.424	.130	.354	3.260	.002	.715	1.399

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Charts



LAMPIRAN 8. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

t-statistics

Df	0,1	0,05	0,02	0,01
1	6,314	12,706	31,821	63,657
2	2,92	4,303	6,965	9,925
3	2,353	3,182	4,541	5,841
4	2,132	2,776	3,747	4,604
5	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,86	2,306	2,896	3,355
9	1,833	2,262	2,821	3,25
10	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,771	2,16	2,65	3,012
14	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,746	2,12	2,583	2,921
17	1,74	2,11	2,567	2,898
18	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,721	2,08	2,518	2,831
22	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,714	2,069	2,5	2,807
24	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,708	2,06	2,485	2,787
26	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,697	2,042	2,457	2,75
31	1,696	2,04	2,453	2,744
32	1,694	2,037	2,449	2,738
33	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,69	2,03	2,438	2,724
36	1,688	2,028	2,434	2,719
37	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,685	2,023	2,426	2,708
40	1,684	2,021	2,423	2,704
41	1,683	2,02	2,421	2,701
42	1,682	2,018	2,418	2,698
43	1,681	2,017	2,416	2,695
44	1,68	2,015	2,414	2,692
45	1,679	2,014	2,412	2,69

F-statistics P=0.05

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
2	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
3	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
4	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
5	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
6	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
7	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
8	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
9	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
10	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
11	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
12	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
13	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
14	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
15	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
16	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
17	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
18	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
19	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
20	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
22	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
24	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
26	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
28	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
30	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
35	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10
40	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07
45	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
50	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02
60	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00