

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

ARFEL ABWASYESAR

NPM : 138320087



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/24

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

ARFEL ABWASYESAR

NPM : 138320087



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT, ELNUSA PETROFIN MEDAN



Nama Mahasiswa: ARFEL ABWASYESAR

No. Stambuk : 138320087

Program Studi : Manajemen

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

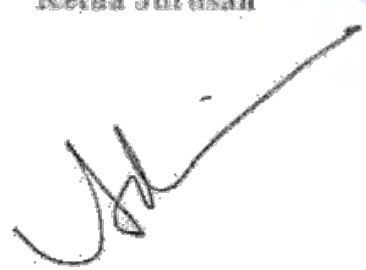

Pembimbing I **Pembimbing II**


 

Drs. Muslim Wijaya, M.Si **Adelina Lubis, SE., M.Si**

Mengetahui :

Ketua Jurusan **Dekan**

Adelina Lubis, SE., M.Si  **M. Hasan Effendi, SE., M.Si**

Tanggal Lulus : 2017

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Medan”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam hal penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Untuk itu penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun dan ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari untuk melakukan penelitian yang sama dan bagi para pembaca pada umumnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak **Drs. Muslim Wijaya, M.Si** selaku pembimbing I, dan Ibu **Adelina Lubis, SE, Msi** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Hery Syahril, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Amrin Mulia U. Nasution, SE. MM, Selaku Dosen Wali, terimakasih atas nasehat dan bimbingan yang telah diberikan.
5. Spesial untuk Bapakku tercinta Ir. Syarif Elhendi dan Ibuku tersayang Ir. Arfida Siregar serta Abang tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis..
6. Semoga segala amal kebaikan mereka di ridhoi Allah S.W.T dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan Universitas Medan Area, terima kasih atas bantuannya.

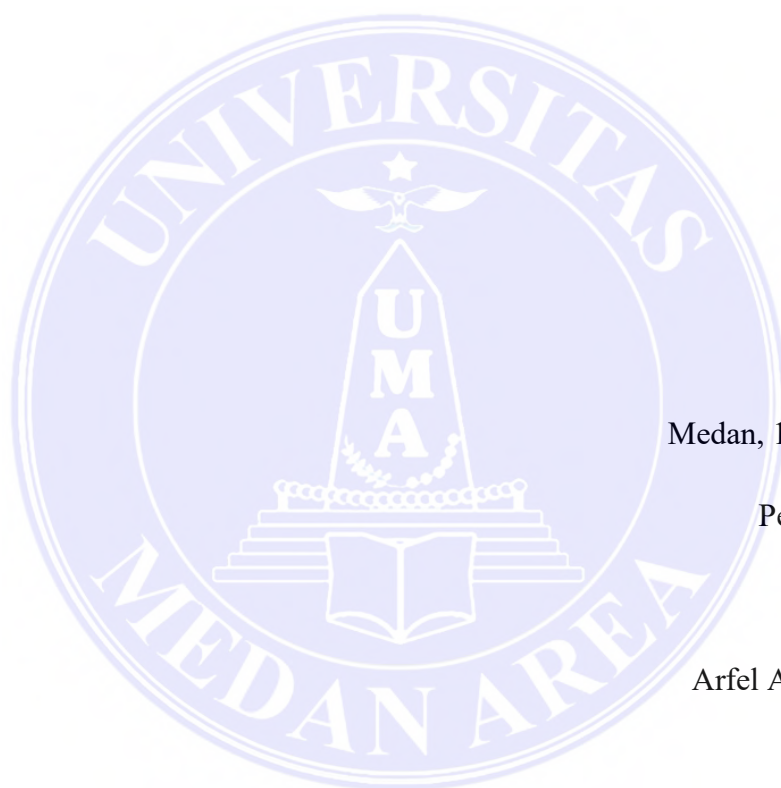
Penulis juga mengucapkan teima kasih atas kerja sama dan dukungannya kepada :

7. Bapak M. Sevry R.K Siregar, MM, selaku Human Resources Development PT. Elnusa Petrofin Medan yang telah memberikan kesempatan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan survei dan wawancara dalam rangka penulisan skripsi
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2013 yang ikut membantu dan memotivasi penulis, terimakasih.

9. Teman-teman BEM, HIMMEN, SAPMA, terima kasih atas dukungan dan persahabatan yang sangat berharga, Thanks For All tetap SEMANGAT !!!
10. Atas segala bantuan yang penulis terima, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah,

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Medan, 17 Maret 2017

Penulis,

Arfel Abwasyesar

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pelatihan	6
1. Pengertian Pelatihan	6
2. Tujuan Pelatihan	7
3. Prinsip-Prinsip Pelatihan	8
4. Dimensi Pelatihan	9
B. Kompetensi	10
1. Pengertian Kompetensi	10
2. Tipe Kompetensi	13
3. Manfaat Kompetensi	15
4. Dimensi Kompetensi	15
C. Prestasi Kerja	16
1. Pengertian Prestasi Kerja	16
2. Metode Penilaian Prestasi Kerja	17
3. Dimensi Prestasi Kerja	18
D. Penelitian Terdahulu	20

E. Kerangka Konseptual	21
G. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	23
C. Waktu Penelitian	23
D. Populasi dan Sempel	24
1. Populasi	24
2. Sempel	24
E. Jenis dan Sumber Data	25
F. Metode Pengumpulan Data	26
G. Skala Pengukuran Variabel Penelitian	26
H. Defenisi Operasional Penelitian	27
I. Metode Analisis Deskriptif	29
J. Uji Asumsi Klasik	29
1. Uji Normalitas	29
2. Uji Heterokedastisitas	29
3. Uji Multikolinearitas	30
K. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	30
L. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
1. Uji Validitas	31
2. Uji Reliabilitas	31
M. Pengujian Hipotesis	32
1. Menghitung Koefisien Secara Individu (Uji t_{hitung})	32
2. Menghitung Koefisien Secara Simultan (Uji F_{hitung})	32
3. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Perusahaan	34
------------------------------	----

1. Deskriptif Perusahaan	34
2. Visi dan Misi Perusahaan	35
3. Struktur Organisasi	36
4. Deskriptif Perusahaan	37
B. Penyajian Data Responden	40
1. Karakteristik Responden	40
C. Penyajian Data Kuesioner	43
1. Distribusi Pelatihan (X_1)	43
2. Distribusi Kompensasi (X_2)	46
3. Distribusi Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	48
D. Uji Asumsi Klasik	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Multikolinearitas	53
3. Uji Heteroskedastisitas	54
E. Uji Instrumen	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	57
F. Uji Statistik	58
1. Uji Regresi Berganda	58
G. Uji Hipotesis	59
1. Uji t (Parsial)	59
2. Uji F (simultan)	60
3. Uji Determinan (R^2)	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Dimensi dan Indikator	9
Tabel 2.2 : Dimensi dan Indikator	16
Tabel 2.3 : Dimensi dan Indikator	19
Tabel 2.4 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 : Instrumen Skala Likers	27
Tabel 3.3 : Operasionalisasi Variable Penelitian	28
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 : Status Pernikahan	41
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.5 : Lama Bekerja	42
Tabel 4.6 : Pelatihan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Kebutuhan Jabatan Saya Di Dalam Perusahaan	43
Tabel 4.7 : Pelatihan Dapat Meningkatkan Wawasan Saya Dalam Melaksanakan Pekerjaan	43
Tabel 4.8 : Pelatihan Dilakukan Sesuai Dengan Metode Pengajaran Yang Ada Di Dalam Perusahaan	44
Tabel 4.9 : Lingkungan Sangat Mempengaruhi Pelaksanaan Pelatihan Berjalan Dengan Lancar	44
Tabel 4.10 : Penyajian Yang Jelas Dapat Mempermudah Karyawan Memahami Teori Pelatihan Yang Diajarkan	45
Tabel 4.11 : Saya Harus Mengetahui Teori Pekerjaan Sebelum Memulainya ...	46
Tabel 4.12 : Memahami Aturan Dalam Bekerja Itu Penting	46
Tabel 4.13 : Pekerjaan Dapat Dengan Mudah Dilaksanakan Dengan Bekerjasama	47

Tabel 4.14 : Dengan Pengenalan Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dilaksanakan Dapat Mempermudah Dalam Menyelesaikannya	47
Tabel 4.15 : Karyawan Sangat Disiplin Dengan Peraturan Yang Ada Di Dalam Perusahaan	48
Tabel 4.16 : Kerapian Dalam Menyelesaikan Tugas Sangat Penting	48
Tabel 4.17: Hasil Kerja Saya Di Perusahaan Selalu Di Nilai Baik Oleh Atasan	49
Tabel 4.18: Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target.....	49
Tabel 4.19: Pekerja Yang Dilakukan Harus Selesai Sesuai Target	50
Tabel 4.20: Setiap Tugas Yang Dikerjakan Harus Dapat Diselesaikan Tepat Waktu	50
Tabel 4.21 : Uji Normalitas	51
Tabel 4.22 : Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.23 : Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.24 : Hasil Uji Validitas Data	56
Tabel 4.25 : Hasil Uji Reliabilitas Data	57
Tabel 4.26 : Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.27 : Uji t (Parsial)	60
Tabel 4.28 : Uji F (Simultan)	61
Tabel 4.29: Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	52
Gambar 4.3 : Normal P-P plot	53



ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of training and competence of the work achievement for the employees on PT. Elnusa Petrofin Medan. This was explanatory research. The data used in this study are primary data and secondary data. The population in this study were permanent employees numbered 120 employees on PT. Elnusa Petrofin Medan. Hypothesis testing was done by multiple linear regression analysis, the independent variable, namely the training and competence and the dependent variable was work achievement. The result of observation showed training with simultan based on the result of show that be gotten $t_{count} > t_{table}$ is $(2,857 > 2,006)$ with point of significant $(0,006 < 0,05)$ so that training variable positive influence and significant prestation of work, competition of simultan based on test with be gotten $t_{count} > t_{table}$ is $(5,512 > 2,006)$ with mark significant $(0,000 < 0,05)$ that variable competents influence positive and significant of work persentase employee and based on F variable and competence is gotten F value $F_{count} > F_{table}$ is $(100,177 > 3,18)$ with the value significant $(0,000 < 0,05)$, so we can conclude that the variable test and competence together made the positive influence and significant of the worker prestation. Besed on calculation of coefficient determination, can be seen value of R square which be gotten is 0,794, it means 79,4% changes in the dependent variable (work achievement) influenced by free variable namely training and competence. There are another variable which influence work achievement as big as 20,6%.

Keywords : Training, Competence, work achievement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Medan. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap berjumlah 120 orang karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, dengan variabel bebas, yaitu Pelatihan dan Kompetensi dan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,857 > 2,006)$ dengan nilai signifikan $(0,006 < 0,05)$ maka disimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perestasi kerja, kompetensi secara simultan berdasarkan uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,512 > 2,006)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Berdasarkan uji F variable pelatihan dan kompetensi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(100,177 > 3,18)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$ maka dapat disimpulkan bahwa, variable pelatihan dan kompetensi, secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang di peroleh adalah 0,794. Artinya 79,4% perubahan variable terikat (perestasi kerja) dipengaruhi oleh variable bebas yakni pelatihan dan kompetensi. Terdapat variable lain yang mempengaruhi perestasi kerja sebesar 20,6%.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Prestasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh perusahaan.

PT. Elnusa Petrofin adalah induk manajemen dari Elnusa Group yang merupakan anak perusahaan PT. Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang “Integrated Oil and Gas Upstream Services”. PT. Elnusa Petrofin berawal dari sebuah divisi di PT. Elnusa TBK yang bernama Divisi Patra Niaga. Sebagai anak perusahaan PT. Pertamina (Persero), sebagian besar bisnis Divisi Patra Niaga adalah penunjuk langsung dari PT. Pertamina (Persero). Maka pada tahun 1996 Divisi Patra Niaga Elnusa diubah namanya dan seterusnya dibentuk perusahaan yang bernama PT. Elnusa Petrofin (EPN). Sejak itu PT. Elnusa Petrofin diubah menjadi perusahaan yang berorientasikan kepada publik secara luas.

Dalam mengelola dan mendistribusikan hasil bumi tentu saja PT. Elnusa Petrofin harus memiliki tenaga kerja yang handal dan kompeten dalam bidangnya. Tentunya agar tetap selalu menjaga kualitas hasil alam yang diproduksi. Namun

pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia yang tersedia memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

Terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan disebabkan oleh kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam standar waktu yang telah ditentukan, memerlukan arahan yang terus menerus dari atasan, kurang partisipatif, kurang mampu menciptakan suasana bersahabat dan menunjukkan sikap hormat terhadap kontribusi orang lain dan juga kurang inisiatif selalu berusaha menghindari dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

PT. Elnusa Petrofin tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, karena itu perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia.

Yang menjadi kendala yang dihadapi menyangkut pelatihan pada Elnusa Petrofin adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yaitu pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hanya menambah wawasan saja.

Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/ketrampilan (*skill*), serta sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan prestasi pegawai yang tinggi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Yang menjadi kendala yang dihadapi menyangkut kompetensi pada Elnusa Petrofin Adalah Pelaksanaan pelatihan yang hanya sering di berikan kepada

karyawan yang membutuhkan saja dan mengakibatkan peningkatan kompetensi menjadi tidak merata.

Adapun kompetensi yang dimiliki karyawan Elnusa Petrofin adalah keahlian yang dibentuk oleh dasar pendidikan, pekerjaan sehari-hari yang dikerjakan dan pendidikan lanjutan serta pelatihan yang diberikan. Seiring dengan diterapkannya CBHRM (*Competency Based Human Resources Management*) di Elnusa Petrofin, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki kompetensi adalah suatu keharusan. Hal tersebut diterapkan agar CBHRM dapat berjalan dengan baik dan bermanfaat terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dan mampu bersaing di era kompetisi global.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Medan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan?
3. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi manajemen perusahaan didalam menyikapi pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk saya sendiri dalam membagi ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan khususnya tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja dalam suatu perusahaan.

c. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi bagi peneliti lanjutan didalam melakukan penelitian lanjutan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi didalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab pelatihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut Dessler (2006 : 280) bahwa pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mondy (2008:210) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), ketiga syarat tersebut adalah:

- a) Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- b) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
- c) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standard.

Dari uraian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2005:52) antara lain:

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b) Meningkatkan produktivitas kerja
- c) Meningkatkan kualitas kerja
- d) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h) Menghindarkan keseragaman
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

3. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Menurut Sofyandi (2008:115) sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b) *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c) *Relavance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d) *Transference*, artinya program-program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e) *Feedback*, artinya setiap program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pendidikan dan pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan meningkatkan motivasi-motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

4. Dimensi Pelatihan

Menurut Mondy (2008:231) dimensi program pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan. Penetapan tujuan harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Apakah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin.
- b) Kurikulum atau mata pelajaran. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, dan metode pengajarannya harus jelas agar sasaran pelatihan itu optimal.
- c) Sarana. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pelatihan. Misalnya tempat pelatihan hendaknya strategis, tenang, nyaman dan tidak mengganggu lingkungan.
- d) Peserta. Jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pelatihan terjamin.
- e) Pelatih. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan berdasarkan kepada kawan atau saudara.
- f) Pelaksanaan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pelatihan tercapai atau tidak.

Penjelasan dimensi diatas menjadi dasar indikator dalam penelitian ini, yakni :

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator

Dimensi	Indikator
1. Tujuan	1. Kebutuhan jabatan atau pekerjaan 2. Peningkatan wawasan
2. Kurikulum atau mata pelajaran	3. Metode Pengajaran
3. Sarana	4. Lingkungan
4. Pelatih	5. Kemampuan penyajian

Sumber: Mondy (2008:231)

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- a) Pengetahuan, kemampuan dan sikap
- b) Gaya pekerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (fundamen) adalah mereka memiliki keahlian bidang Manajemen, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa mental dengan kecerdasan emosi baik.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Oleh karena itu, pengambil keputusan di bidang sumber daya manusia perlu menyempurnakan hal-hal yang berkaitan dengan kualifikasi atau persyaratan kemampuan seseorang untuk mengemban tugas pekerjaan tertentu, dengan menggunakan istilah “kecakapan” lagi melainkan “kompetensi”.

Kompetensi menurut Mangkunegara (2009:112) mencakup:

- a) Kompetensi teknis: pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.
- b) Kompetensi konseptual: kemampuan untuk melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian dan pengubah perspektif.
- c) Kompetensi untuk hidup: dalam saling ketergantungan kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif-ketiga, menciptakan kesepakatan menang-menang dan berusaha mencapai solusi alternatif ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Peran manajer dan pimpinan perusahaan setidaknya harus memiliki 3 (tiga) kompetensi yang penting, yakni:

- a) Pemikiran strategis
- b) Kepemimpinan perubahan
- c) Manajemen hubungan

Bahkan di era globalisasi ini, manajer dan pimpinan perusahaan perlu memiliki kompetensi berikut:

- a) Keluwesan
- b) Implementasi perubahan
- c) Inovasi kewirausahaan

- d) Pemahaman antarpribadi
- e) Pemberdayaan
- f) Fasilitas kelompok
- g) Portabilitas

Nasution pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2010:89) Kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi-kompetensi tersebut dapat dihubungkan dengan kinerja. Misalnya orang yang memiliki motivasi berprestasi, adanya keinginan yang kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran yang berlaku (standar kinerja) dan adanya keinginan untuk mencapai hasil istimewa menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan seperti penentuan tujuan, bertanggung jawab atas resiko yang diperhitungkan.

Ada 20 (dua puluh) kompetensi yang dikelompokkan dalam 6 (enam) kompetensi yakni:

- a) Kompetensi prestasi dan tindakan:
 - 1) Motivasi untuk berprestasi
 - 2) Kepedulian terhadap keteraturan dan mutu
 - 3) Inisiatif kecenderungan untuk mengambil tindakan, memperbaiki hasil, atau menciptakan peluang
 - 4) Mencari informasi
- b) Kompetensi bersifat membantu dan melayani:
 - 1) Pengertian antar pribadi
 - 2) Orientasi pada pelayanan pelanggan

- c) Kompetensi mempengaruhi:
 - 1) Dampak dan pengaruh
 - 2) Kesadaran organisasi
 - 3) Pembinaan hubungan
- d) Kompetensi manajerial:
 - 1) Mengembangkan orang lain
 - 2) Mengarahkan
 - 3) Kerja kelompok dan kerjasama
 - 4) Kepemimpinan kelompok
- e) Kompetensi kognitif:
 - 1) Keahlian
 - 2) Pemikiran konseptual
- f) Kompetensi efektivitas pribadi:
 - 1) Pengendalian diri
 - 2) Kepercayaan diri
 - 3) Keluwesan
 - 4) Komitmen terhadap organisasi

2. Tipe Kompetensi

Menurut Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 (tiga) bagian yakni:

- a) Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*).
- b) Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu.

- c) Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Menurut Wibowo (2007:91), tipe kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- c) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*.
- e) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- g) *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja dan menghargai keberagaman.
- h) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- i) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j) *Business competency*, merupakan kompetensi yaitu meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- l) *Technical/operasional competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

3. Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Manfaat kompetensi adalah:

- a) Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
- b) Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- c) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

4. Dimensi Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada 3 (tiga) dimensi utama pembentukan kompetensi yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- b) Keterampilan (*skill*) adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan yang baik dan maksimal, misalnya seorang *programmer computer*.

- c) Sikap (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Penjelasan dimensi diatas menjadi dasar indikator dalam penelitian ini, yakni :

Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator

Dimensi	Indikator
1. Pengetahuan	1. Mengetahui teori pekerjaan. 2. Memahami aturan dalam pekerjaan.
2. Keterampilan	3. Mampu bekerja sama
3. Sikap	4. Pengenalan terhadap pekerjaan. 5. Kedisiplinan.

Sumber: Hutapea dan Thoha (2008:28)

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011:151) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut pendapat Keith Darvis dalam Prabu Mangkunegara (2000:67) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Karyawan yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan.

b) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi dalam Prabu Mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:68) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

c) Penempatan karyawan (*Placemen*)

Prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

2. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi dapat dilakukan dalam berbagai cara atau metode. Metode penilaian yang dilakukan perusahaan tentunya tergantung pada sasaran yang ingin dicapai dan bentuk perusahaan yang dihadapi. Oleh karena itu metode penilaian prestasi kerja dapat berbeda-beda tergantung pada apa yang menjadi tujuan dilaksanakan penilaian kerja dan hal yang ini dicapai perusahaan. Menurut Mondy dan Noe di dalam Panggabean (2004:85), metode-metode yang dapat dipilih antara lain:

a) *Rating Scale* (Skala rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Skala itu dibagi dalam 7 (tujuh) atau 5 (lima) kategori dan karena konsep yang akan dinilai bersifat kualitatif, maka kategori yang digunakan bersifat kualitatif, yaitu sangat memuaskan sampai dengan sangat tidak memuaskan. Faktor-faktor yang dinilai dapat dikelompokkan kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu berkaitan dengan pekerjaan dan karakteristik pekerja. Setiap faktor dijelaskan dengan cermat untuk menghindari kesalahpahaman dari pihak penilai maupun pihak yang dinilai.

- b) *Critical incidents* (insiden-insiden kritis)
Penilaian dilakukan pada saat-saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Pada hakikatnya metode penilaian ini tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus digabungkan dengan metode lain.
- c) *Essay*
Penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Metode ini cenderung menggambarkan prestasi kerja karyawan yang luar biasa ketimbang kinerjanya setiap hari. Penilaian ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai.
- d) *Work Standards* (Standar kerja)
Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata karyawan dalam usaha normal.
- e) *Ranking*
Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik dari siapa dan kemudian menempatkan karyawan dalam urutan yang terbaik sampai terburuk.
- f) *Forced distribution* (distribusi yang dipaksakan)
Dalam metode ini diasumsikan bahwa karyawan dapat dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori yaitu kategori yang paling baik (10%), kemudian yang baik (20%), cukup (40%), buruk (20%) dan sisanya (10%). Kelemahan metode ini adalah apabila hampir semua karyawan dalam bagiannya mempunyai kinerja yang sangat memuaskan, maka akan sangat sulit membaginya ke dalam 5 kategori, begitu pula yang terjadi jika kebalikannya.
- g) *Forced-choice and weighted checklist performance report*
Pemilihan yang dipaksakan dan laporan pemeriksaan kinerja tertimbang ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah perilaku karyawan dan penilai memberikan nilai positif dan negatif namun penilai tidak peduli dengan bobot penilaiannya.
- h) *Behaviourally anchored scales*
Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilai menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- i) Pendekatan *management by objective* (MBO)
Dalam metode ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2004:309) dimensi prestasi kerja terdiri dari:

a) Kualitas

Kualitas kerja karyawan yaitu kerapian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas dari kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis atau pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penjelasan dimensi diatas menjadi dasar indikator dalam penelitian ini, yakni :

Tabel 2.3
Dimensi dan Indikator

Dimensi	Indikator
1. Kualitas	1. Kerapian menyelesaikan tugas. 2. Keterkaitan hasil kerja.
2. Kuantitas	3. Pekerjaansesuai dengan target. 4. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Sumber: Rivai (2004:309)

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Hidayat (2015)	Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat Personalia Dan Umum Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat Personalia Dan Umum Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan berpengaruh positif dan signifikan.
2	Olivia (2014)	Kepribadian <i>Hardiness</i> Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kepribadian <i>hardiness</i> dengan prestasi kerja pada karyawan Bank yang sangat signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,447 yang berarti adanya hubungan dengan arah yang positif dan mempunyai keterkaitan antar variabel.

3	Suparno dan Sudarwati (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
---	------------------------------	---	--

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, telaah pustaka, dan juga penelitian terdahulu diatas, serta memiliki kesamaan konsep dengan penelitian yang akan dilakukan, sehingga penulis mengikuti paradigma sumber tersebut dengan pertimbangan bahwa sebagian besar struktur variabel yang disusun pada konsep ini sudah meliputi seluruh konsep variabel yang ada, selain itu indikator-indikator dari setiap variabel penelitian terdahulu telah teruji secara statistik, baik validitas maupun reliabilitasnya.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

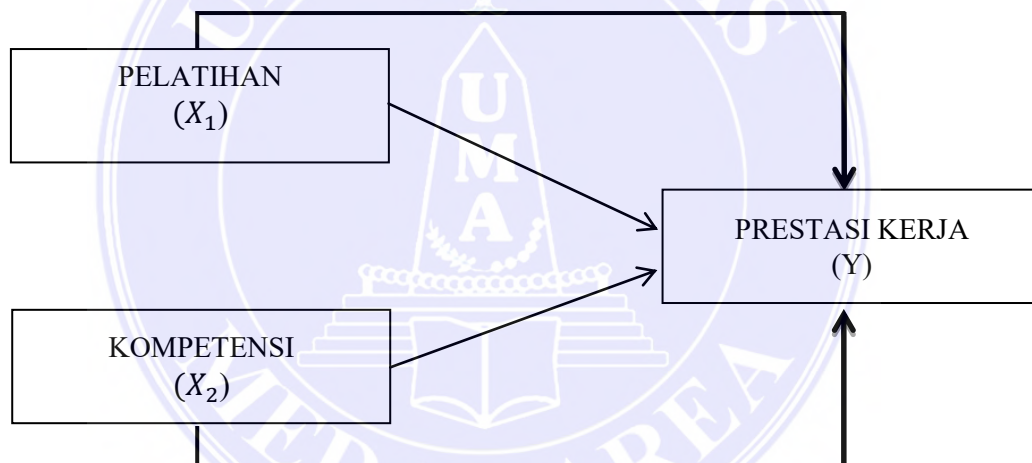
Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2007:126) menyatakan *competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan bahwa Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2006:49) adalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas.
2. Kerangka konseptual haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan ada teori yang melandasi.

Secara skematis kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

1. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.
3. Pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:5) jenis-jenis dalam penelitian secara umum dikelompokkan menurut bidang, tujuan, metode, tingkat eksplanasi dan waktu. Jenis penelitian ini yaitu penelitian menurut tingkat eksplanasi, dimana penelitian ini dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan pada tujuan objek-objeknya. Pada tingkatan eksplanasi, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antara variabel terumus pada hipotesis penelitian, yaitu pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

B. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian secara langsung di PT. Elnusa Petrofin, Jalan KL. Yos Sudarso Km. 19,5 Pekan Labuhan. Medan Labuhan.

C. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Januari 2016. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel :

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Analisis Data																								
4	Penyusunan Skripsi																								
5	Seminar Hasil																								
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Elnusa Petrofin Medan yang berjumlah 120 orang dan sudah bekerja minimal 2 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah beberapa ukuran data yang berasal dari sebagian objek yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari sebagian populasi untuk diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan rumus slovin (Simamora, 2002:37):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat persentasi toleransi ketidaktelitian

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(10\%)^2}$$

$$n = 54,54$$

$$n = 55 \text{ orang}$$

Jumlah sampel yang diharapkan dengan populasi sebesar 120 orang adalah 55 pegawai dengan taraf kesalahan 5%. Pengambilan sampel pada setiap bidang yang ada di perusahaan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2008:120), *proportionate stratified random sampling* adalah teknik penentuan sampel didasarkan atas strata yang proporsional yang tidak sejenis (heterogen).

E. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menurut cara perolehannya berupa:

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT. Elnusa Petrofin.

b) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan tertulis perusahaan, litelatur-litelatur yang ada di perusahaan dan bagian bahan-bahan atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu dilakukan dengan cara meninjau catatan-catatan serta dokumen-dokumen yang ada misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan. Studi dokumentasi juga dilakukan dengan cara meninjau data litelatur, jurnal, internet, majalah dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*questioner*)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Elnusa Petrofin Medan yang telah ditetapkan menjadi sampel atau responden.

G. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:132). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun skor yang diberikan dapat dilihat dari Tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:133)

H. Defenisi Operasional Penelitian

Definisi Operasional Variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

a) Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah Proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

b) Kompetensi (X_2)

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam

melaksanakan tugasnya dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

c) Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja pada PT. Elnusa Petrofin Medan.

Berdasarkan defenisi operasional variabel yang dikemukakan sebelumnya maka peneliti merumuskan mekanisme penganalisisan variabel.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik pada PT. Elnusa Petrofin Medan.	Tujuan Kurikulum atau mata pelajaran Sarana Pelatih	1. Kebutuhan jabatan atau pekerjaan 2. Peningkatan wawasan 3. Metode Pengajaran 4. Lingkungan 5. Kemampuan penyajian	Likert

<p>Kompetensi (X2)</p>	<p>Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan pada PT. Elnusa Petrofin Medan.</p>	<p>Pengetahuan</p> <p>Keterampilan</p> <p>Sikap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui teori pekerjaan. 2. Memahami aturan dalam pekerjaan. 3. Mampu bekerja sama 4. Pengenalan terhadap pekerjaan. 5. Kedisiplinan. 	<p>Likert</p>
<p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja pada PT. Elnusa Petrofin Medan.</p>	<p>Kualitas</p> <p>Kuantitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerapian menyelesaikan tugas. 2. Keterkaitan hasil kerja. 3. Pekerjaansesuai dengan target. 4. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. 	<p>Likert</p>

Sumber: Mondy (2008:231), Hutapea dan Thoaha (2008:28), Rivai (2004:309)

I. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yaitu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari hasil output SPSS pada grafik histogram. Apabila bentuk kurva memberikan pola simetris/tidak menceng, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan pada grafik *Normal Probability Plot*, apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Ginting dan Situmorang, 2008:63).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF). Jika nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0.1 atau sama dengan nilai VIF < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas (Ginting dan Situmorang, 2008:104).

K. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2006:211) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Kompetensi
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	Tingkat Kesalahan (<i>error of term</i>)

L. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian

merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2008:109). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.
- d) Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $N = \text{jumlah responden} = 30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,361 (r_{tabel})

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008:116). Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program *SPSS for Windows*.

Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan reliabel.
- b. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tidak reliabel.

M. Pengujian Hipotesis

1. Menghitung koefisien secara individu (Uji t_{hitung})

Uji - t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak secara parsial dengan menggunakan statistik. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Berarti ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a diterima. Berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menghitung koefisien secara simultan (Uji F_{hitung})

Uji – F digunakan untuk melihat variabel Pelatihan (X_1), variabel dan variabel Kompetensi (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti variabel independen berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti variabel independen tidak berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

3. Menguji koefisien determinasi (R^2)

Menurut Situmorang dan Lufti (2014:215) pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. R-square atau nilai determinan (R^2) mendekati satu berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel pelatihan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,857 > 2,006)$ dengan nilai signifikan $(0.006 < 0.05)$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompetensi di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,512 > 2,006)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan
3. Berdasarkan uji F variable pelatihan dan kompetensi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(100,177 > 3,18)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, variable pelatihan dan kompetensi, secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,794. Artinya 79,4% perubahan variable terikat (Prestasi Kerja) dipengaruhi oleh variable bebas yakni pelatihan dan kompetensi. Terdapat variable lain yang mempengaruhi prestasi kerja sebesar 20,6%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen PT. Elnusa Petrofin Medan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih menitik beratkan pada peningkatan kompetensi kepada karyawan, karena variabel kompetensi dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Peningkatan dilakukan dengan cara melakukan pelatihan yang meliputi pelatihan *problem solving* (pemecahan masalah), keterampilan praktek kerja karyawan serta pemahaman loyalitas karyawan kepada perusahaan.
2. Hendaknya metode pelatihan dilakukan dengan sistematis, karena pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Agar pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat tercapai sesuai target dan memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan. Cara melakukan metode pelatihan secara sistematis dimulai dengan penjelasan tentang teknis pemecahan masalah yang ada di dalam perusahaan, praktek kerja langsung dengan metode tanya jawab dan pelatihan loyalitas kerja dalam bentuk pelaksanaan latihan pembinaan mental dan fisik yang mengacu pada kepentingan perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan ini dengan menggunakan lain dalam meneliti pelatihan dan kompetensi, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bilson Simamora, 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Pustaka Utama, Surabaya.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*, USU Press, Medan.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hidayat, Fikri, 2015. “**Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat Personalia Dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi Plus*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.
- Mondy, Waryne R, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nasution, 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Olivia, Dian Oktaria, 2014. “**Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank**”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Volume 02 Nomor 2, hal 126-128.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Chalia, Indonesia.
- Sanjaya, Wina, 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana Prenada Media, Jakarta.

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan Indonesia.

Sugiyono, 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

_____, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

_____, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Suparno dan Sudarwati, 2014. “**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen**”, *Jurnal Paradigma*, Volume 12 Nomor 1, hal 17.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia ()

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan SDM yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan jabatan saya di dalam perusahaan					
2.	Pelatihan SDM dapat meningkatkan wawasan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Pelatihan SDM dilakukan sesuai dengan metode pengajaran yang ada di dalam perusahaan					
4.	Lingkungan sangat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan SDM berjalan dengan lancar					
5.	Penyajian yang jelas dapat mempermudah karyawan memahami teori pelatihan SDM yang diajarkan					

Variabel Kompetensi ()

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
6.	Saya harus mengetahui teori pekerjaan sebelum memulainya					
7.	Memahami aturan dalam bekerja itu penting					
8.	Pekerjaan dapat dengan mudah dilaksanakan dengan bekerjasama					
9.	Dengan pengenalan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat mempermudah dalam menyelesaikannya					
10.	Karyawan sangat disiplin dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan					

Prestasi kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11.	Kerapian dalam menyelesaikan tugas sangat penting					
12.	Hasil kerja saya diperusahaan selalu dinilai baik oleh atasan					
13.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
14.	Pekerjaan yang dilakukan harus selesai sesuai target					
15.	Setiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu					

CORRELATIONS

Pelatihan

P1

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.503**	.432**	.407**	.430**	.553**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.503**	1	.777**	.324*	.637**	.718**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,016	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.432**	.777**	1	.451**	.765**	.828**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.407**	.324*	.451**	1	.576**	.706**
	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,001		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.430**	.637**	.765**	.576**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.553**	.718**	.828**	.706**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

KompetensiP2**Correlations**

		P6	P7	P8	P9	P10	Total
P6	Pearson Correlation	1	.709**	.675**	.788**	.651**	.823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.709**	1	.500**	.687**	.664**	.787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.675**	.500**	1	.660**	.695**	.743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.788**	.687**	.660**	1	.780**	.883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.651**	.664**	.695**	.780**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.823**	.787**	.743**	.883**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

Prestasi Kerja KaryawanP3**Correlations**

		P11	P12	P13	P14	P15	Total
P11	Pearson Correlation	1	,446**	,559**	,576**	,330*	,706**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,014	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P12	Pearson Correlation	,446**	1	,664**	,715**	,160	,787**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,242	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P13	Pearson Correlation	,559**	,664**	1	,812**	,285*	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,035	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P14	Pearson Correlation	,576**	,715**	,812**	1	,269*	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,047	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P15	Pearson Correlation	,330*	,160	,285*	,269*	1	,346**
	Sig. (2-tailed)	,014	,242	,035	,047		,010
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,706**	,787**	,881**	,903**	,346**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

RELIABILITY

Pelatihan

P1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	5

Kompetensi

P2

Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	5

Prestasi Kerja Karyawan

P3

Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	5

FREQUENCY

JAWABAN SETIAP PERTANYAAN

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.6	3.6	3.6
3.00	26	47.3	47.3	50.9
4.00	23	41.8	41.8	92.7
5.00	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	15	27.3	27.3	29.1
	4.00	30	54.5	54.5	83.6
	5.00	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	12	21.8	21.8	23.6
	4.00	32	58.2	58.2	81.8
	5.00	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	23.6	23.6	25.5
	4.00	36	65.5	65.5	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	14	25.5	25.5	27.3
	4.00	34	61.8	61.8	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	27.3	27.3	27.3
	4.00	33	60.0	60.0	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	30.9	30.9	30.9
	4.00	33	60.0	60.0	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	27.3	27.3	27.3
	4.00	30	54.5	54.5	81.8
	5.00	10	18.2	18.2	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	23.6	23.6	25.5
	4.00	35	63.6	63.6	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	21.8	21.8	21.8
	4.00	34	61.8	61.8	83.6
	5.00	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	23.6	23.6	25.5
	4.00	36	65.5	65.5	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	30.9	30.9	30.9
	4.00	33	60.0	60.0	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	21.8	21.8	21.8
	4.00	34	61.8	61.8	83.6
	5.00	9	16.4	16.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	14	25.5	25.5	27.3
	4.00	34	61.8	61.8	89.1
	5.00	6	10.9	10.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	19	34.5	34.5	36.4
	4.00	31	56.4	56.4	92.7
	5.00	4	7.3	7.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

TABEL UJI t, UJI F DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,309	1,129		2,931	,005
X1	,285	,100	,317	2,857	,006
X2	,535	,097	,612	5,512	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,022	2	121,011	100,177	,000 ^b
	Residual	62,814	52	1,208		
	Total	304,836	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,786	1,099

a. Predictors: (Constant), X2, X1