**Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

**(Studi Kasus Pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source)**

**Ika Nur Malitasari**  *[litaika3018@gmail.com](mailto:litaika3018@gmail.com)*

**Wasis, SE.,MM** *abangsies@gmail.com*

STIE PGRI Dewantara Jombang

**Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada departemen QC Converting PT. Sun Paper Source). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, jenis dan sumber data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket dan dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas serta teknik analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t. Hasil analisis menunjukkan kompetensi dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sun Paper Source.

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

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of competence and training on employee performance (a case study of departmen QC Converting PT. Sun Paper Source). This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The population that used as many 35 employees. The technique of sampling by using saturated sample, the types and sources of primary data and secondary data, method of data collection by way of observation, documentation question form,with the use of test validity and reliability as well as technique multiple linear regression analysis and hypothesis testing with test t. Analysis results showed competence able to improve employee performance and training able to employee performance at PT. Sun Paper Source.*

***Keywords****: Competence, Training, and Employee Performance*

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama 0rganisasi dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain (Ismail, 2010). Dengan adanya perkembangan dan kemajuan industri yang semakin meningkat dan mengikuti perkembangan zaman pastinya akan menghadapi kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan, sehingga diperlukan adanya perbaikan atau peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Secara umum, kinerja adalah hasil pencapaian seorang karyawan atau individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal itu merupakan istilah dari Kinerja, (Mangkunegara, 2015). Sinambela (2013) mengemukakan bahwa kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu disebut sebagai kinerja pegawai.

PT. Sun Paper Source merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang kertas. Untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas, selayaknya karyawan memberikan kinerja yang sebaik mungkin. Kinerja karyawan di Departemen QC Converting saat ini cenderung menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena komplain dari pelanggan yang semakin meningkat. Berikut adalah data komplain pelanggan yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

*Tabel 1. Komplain Pada Periode Maret - Agustus 2020*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TIME** | **TYPE OF COMPLAIN** | **COUNT OF COMPLAIN** | **GRAND TOTAL** |
| **March** | Contamnation | 1 | **1** |
| **April** | Contamnation | 2 | **4** |
| Product Quantity | 1 |
| Weight Discrepancy | 1 |
| **May** | - | - | **0** |
| **June** | Contamnation | 1 | **4** |
| Number of Ply | 1 |
| Sheet Follow | 1 |
| Sheet Quantity | 1 |
| **July** | Contamnation | 2 | **6** |
| Messy Sheet | 1 |
| Number of Ply | 2 |
| Sheet Follow | 1 |
| **August** | Box Defect | 1 | **10** |
| Contamnation | 3 |
| Messy Packs | 1 |
| Perforation | 3 |
| Sheet Follow | 1 |
| Waving Cut | 1 |

*Sumber: Departemen QC Converting, 2021*

Departemen QC Converting memiliki standar atau target komplain yang setiap bulannya sebanyak 0 (zero) komplain. Akan tetapi, dari tabel di atas dapat diketahui data komplain pada bulan Maret – Agustus 2020 setiap bulannya mengalami peningkatan. Hal tersebut disebabkan dengan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan proses produksi dengan pengawasan *quality control*. Komplain tersebut berasal dari permasalahan proses produksi, yang mana komplain terbanyak yaitu terdapat kontaminasi pada kemasan produk jadi. Kontaminasi yang terjadi seperti terdapat kotoran seperti debu, sehelai rambut, lakban yang melekat pada tisu, dll.

*Quality Control* bertugas sebagai pemeriksa atau memastikan kualitas tisu sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh PT. Sun Paper Source. *Quality Control* sangat berperan penting dalam proses produksi di PT. Sun Paper Source, karena departemen QC merupakan penentu keputusan kualitas sepenuhnya atas produk di sebuah industri atau perusahaan. Proses *random* / acak dalam pengecekan tidak bisa memastikan bahwa hasil produk yang diperoleh selama proses produksi kualitasnya selalu baik, melainkan proses *random* tersebut menjadi jawaban penentu kualitas produk tersebut layak atau tidak.

Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif (Mangkunegara, 2015). Berikut hasil pengukuran kinerja karyawan QC Converting PT. Sun Paper Source:

*Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan Periode Juli 2020*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Ketepatan Melakukan Kontrol Proses Produksi** | **Jumlah Kontrol Setiap Mesin Per-line** | **Memastikan Produk Sesuai Dengan Spesifikasi Produk** | **Zero Complaint** | **Total** | **Kategori** |
| 1 | SE | 75% | 80% | 60% | 2.11% | 74% | Cukup |
| 2 | FB | 80% | 75% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 3 | GLK | 85% | 80% | 80% | 2.11% | 80% | Baik |
| 4 | AL | 75% | 70% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 5 | EL | 75% | 85% | 80% | 2.11% | 80% | Baik |
| 6 | EN | 70% | 80% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 7 | RW | 80% | 65% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 8 | LY | 85% | 80% | 90% | 2.11% | 83% | Baik |
| 9 | NS | 70% | 70% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 10 | IN | 70% | 80% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 11 | EY | 70% | 85% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 12 | AA | 90% | 70% | 85% | 2.11% | 82% | Baik |
| 13 | RN | 85% | 65% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 14 | RL | 85% | 85% | 95% | 2.11% | 85% | Baik |
| 15 | MR | 70% | 80% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 16 | DS | 85% | 85% | 85% | 2.11% | 82% | Baik |
| 17 | MY | 90% | 85% | 90% | 2.11% | 83% | Baik |
| 18 | ZI | 80% | 75% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 19 | AI | 65% | 80% | 80% | 2.11% | 80% | Baik |
| 20 | MH | 70% | 80% | 85% | 2.11% | 82% | Baik |
| 21 | AK | 75% | 80% | 65% | 2.11% | 75% | Cukup |
| 22 | FR | 85% | 80% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 23 | IKN | 85% | 80% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 24 | YP | 70% | 85% | 85% | 2.11% | 82% | Baik |
| 25 | RWD | 90% | 85% | 80% | 2.11% | 80% | Baik |
| 26 | SO | 70% | 80% | 95% | 2.11% | 85% | Baik |
| 27 | KL | 85% | 80% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 28 | AH | 75% | 80% | 65% | 2.11% | 75% | Cukup |
| 29 | JS | 80% | 80% | 85% | 2.11% | 82% | Baik |
| 30 | AQ | 80% | 85% | 80% | 2.11% | 80% | Baik |
| 31 | HS | 80% | 80% | 90% | 2.11% | 83% | Baik |
| 32 | MNW | 90% | 70% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 33 | SD | 70% | 80% | 75% | 2.11% | 78% | Cukup |
| 34 | MRZ | 85% | 80% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |
| 35 | DI | 80% | 80% | 70% | 2.11% | 77% | Cukup |

*Sumber: Departemen QC Converting, 2021*

Berdasarkan tabel 2 dapat di simpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan QC Converting masih tergolong “cukup” dengan standar perhitungan yang ditentukan, sebagai berikut:

* Nilai 60 – 70 = Kurang
* Nilai 71 – 80 = Cukup
* Nilai 81 – 90 = Baik
* Nilai 91 – 100 = Sangat Baik

*Sumber: Departemen QC Converting, 2021*

Karyawan QC Converting dapat dikatakan berkualitas apabila menghasilkan mutu terbaik pada produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pihak manajemen serta kuantitas karena mampu menyelesakan pengecekan atau inspeksi pada produk secara tepat waktu, selain itu dapat dikatakan bertanggung jawab dengan dibuktikan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pada pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang terdiri dari kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan kerja, kepribadian dan motivasi, serta faktor organisasi yang terdiri dari bentuk pekerjaan dan kepemimpinan menurut (Simamora, 2012). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk memperoleh karyawan yang kompeten, pada perusahaan bagian pemberdayaan sumber daya manuasia perlu melakukan rekrutmen tenaga kerja dengan cara yang selektif berdasarkan tugas dan tanggung jawab.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Rivai, 2015). Kompetensi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Ariyanto & Ataunur, 2015). Kompetensi sebagai kombinasi atau gabungan dari pengetahuan, keahlian atau keterampilan, bakat, minat, sikap dan sistem nilai yang dituntut oleh setiap pekerjaan atau jabatan yang ada dalam sebuah organisasi (Ruky, 2012). Dari pernyataan tersebut, tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat diduga bahwa semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Bekal pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki pegawai dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Berikut ini merupakan data latar belakang pendidikan karyawan QC di PT. Sun Paper Source.

*Tabel 3. Latar Belakang Pendidikan Karyawan QC Converting*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Latar Belakang Pendidikan** | **Jumlah** | **Status** |
|
| 1 | SMA/SMK | 15 | Karyawan PT. Sun Paper Source |
| 2 | D3 | 3 | Karyawan PT. Sun Paper Source |
| 3 | S1 | 17 | Karyawan PT. Sun Paper Source |
| **Jumlah** | | **35** |  |

*Sumber : HRD PT. Sun Paper Source, 2021*

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan atau kompetensi atas pekerjaan, kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, Ketelitian atau keakuratan, loyalitas, inisiatif, serta kerjasama, (Rivai, 2015) Faktor kompetensi lebih mendominasi sebagai penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardi (2011) bahwa yang paling penting dalam kinerja adalah kompetensi. Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source berasumsi bahwa kompetensi adalah variabel utama yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari tabel 3 (tiga) dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan QC yang memiliki latar belakang pendidikan belum sesuai dengan standar spesifikasi yang disyaratkan.

Menurut Mangkuprawira (2011) 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 Hariandja (2016) Pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Faktor dalam menerapkan program pelatihan pada lingkungan kerja ataupun kehidupan sehari-hari terdapat beberapa faktor yang terdiri dari penilaian kebutuhan, kesiapan terhadap pelatihan, menciptakan lingkungan pembelajarann, memastikan peralihan pelatihan, memilih metode pelatihan dan mengevaluasi program pelatihan, menurut (Ariyanto & Ataunur, 2015). Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source melakukan pelatihan setiap 6 (enam) bulan sekali. Berikut jenis pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan:”

*Tabel 4. Jenis-jenis Pelatihan*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Materi Pelatihan** | **Uraian Materi Pelatihan** |
| 1 | ISO 9001 | Mengarahkan dan memberi kepahaman kepada peserta dalam menyiapkan dan menyusun dokumentasi yang teruji sebagai dasar penerapan dan evaluasi |
| 2 | ISO 14001 | Memberikan manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dengan memperhatikan aspek dan dampak lingkungan, mengurangi biaya dan meningkatkan akses pasar |
| 3 | Sistem Jaminan Halal | Sistem manajemen yang disusun, diterapkan dan dipelihara oleh perusahaan pemegang sertifikat halal untuk menjaga kesinambungan proses produksi halal sesuai dengan ketentuan LPPOM MUI” |
| 4 | MSDS (Material Safety Data Sheet) | Lembar petunjuk yang berisi informasi bahan kimia meliputi sifat fisika, kimia, jenis bahaya yang ditimbulkan, cara penanganan, tindakan khusus dalam keadaan darurat dan inf0rmasi lain yang diperlukan” |
| 5 | Standar Quality Control | Memberikan informasi mengenai ketentuan standar produk dan tahapan cara memeriksa produk dengan benar” |

*Sumber: HRD PT. Sun Paper Source, 2021*

PT. Sun Paper Source menerapkan masa kerja karyawan dengan sistem kontrak berjalan yang di perbarui setiap 6 (enam) bulan sekali oleh karena itu pelatihan senantiasa di butuhkan oleh setiap karyawan. Departemen QC Converting telah mendapatkan pelatihan pada bulan September 2020, dengan dilanjutkan melaksanakan evaluasi / tes. Berikut hasil evaluasi / tes karyawan QC Converting.

*Tabel 5. Hasil Evaluasi / Tes Karyawan QC Converting*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori** | **Jumlah** |
| **Baik** | **7** |
| 80 | 4 |
| 85 | 3 |
| **Buruk** | **6** |
| 50 | 3 |
| 55 | 1 |
| 60 | 2 |
| **Cukup** | **18** |
| 60 | 1 |
| 65 | 1 |
| 70 | 9 |
| 75 | 7 |
| **Sangat Baik** | **4** |
| 90 | 3 |
| 95 | 1 |
| **Grand Total** | **35** |

*Sumber: HRD PT. Sun Paper Source, 2021*

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil tes beberapa karyawan Departemen QC Converting masih tergolong rendah dimana standar minimal nilai tes tersebut seharusnya masuk ke dalam kategori “baik”, akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan nilai dibawah standar. Hal tersebut diduga rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan QC Converting. Selain itu, dapat dibuktikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh karyawan QC Converting. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pelatihan merupakan unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan prestasi pada kepuasan organisasi atau perusahaan. Pernyataan diatas dapat di duga oleh peneliti bahwa rendahnya pendidikan baik secara formal maupun non formal di mungkinkan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di Departmen QC Converting.”

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source)”. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source?

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source.

Adapun manfaat penelitan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan dan memperdalam ilmu untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

1. Manfaat Praktis

Bagi Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

**B. TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Triasmoko, Mukzam , & Nurtjahjono (2014), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah melaksanakan hasil kerja sesuai tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Demikian pula menurut Simamora (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Simamora (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Individu yaitu faktor yang berhubungan dengan apa yang ada dalam diri seseorang. Meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang seorang karyawan.
2. Faktor Psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah perilaku atau sikap seseorang. Meliputi pelatihan, kepribadian, dan kepemimpinan.
3. Faktor Organisasi yaitu faktor yang mendasari suatu organisasi dalam bertindak yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan.

**Indikator Kinerja**

Prestasi atau kinerja adalah hasil yang diperoleh dari peranan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas adalah sejauhmana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan akurat.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Kompetensi**

Kompetensi menurut Ataunur dan Eny (2015) adalah mengenali karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dengan memperinci standar masing-masing.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Wibowo (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu:

1. Motif, adalah hal yang secara berkesinambungan dipikirkan atau diinginkan orang sehingga tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan juga tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri, adalah sikap nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi ialah bagian dari konsep diri setiap individu.
4. Pengetahuan, dalam bidang spesifik adalah informasi yang dimiliki seseorang, kompetensi yang komplek merupakan pengetahuan, gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan untuk memprediksi nilai prestasi kerja pada pengetahuan.
5. Keterampilan, merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

**Indikator Kompetensi**

Menurut Romber (2007) dalam Gatot (2014), indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi, antara lain:

1. Pengalaman kerja, sebagai dasar seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan, kegiatan untuk meningkatkan kemampuan teori dan keterampilan mengambil keputusan pada persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan dilakukan perbaikan kontribusi produktif para karyawan.
3. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skill) adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

**Pelatihan**

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran setiap karyawan mengenai kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Ariyanto & Ataunur, 2015).

**Jenis-jenis pelatihan**

Menurut Saraswati, Hamid, & Topowijono (2015), jenis pelatihan ada berbagai macam di dalam suatu perusahaan, dimana dalam mengadakan pelatihan jenisnya harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan di dalam perusahaan tersebut. Adapun jenis-jenis pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan berbasis pengetahuan
2. Pelatihan berbasis pengetahuan umum, seperti penugasan pada bidang pekerjaan dan pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Pelatihan berbasis pengetahuan spesifik atau khusus, seperti pengetahuan dalam mengetahui prosedur-prosedur kerja serta job description.
4. Pelatihan berbasis keterampilan
5. Pelatihan berbasis keterampilan teknis, seperti mempergunakan peralatan yang ada di setiap bagian dan mampu memperbaiki peralatan, bila terjadi kerusakan.
6. Pelatihan berbasis keterampilan non teknis, seperti mendapat informasi dengan mudah dan cepat serta dapat memberikan pelayanan pada setiap pengunjung (visitor).

**Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Menurut Ataunur (2015), terdapat beberapa faktor yaitu mempengaruhi pelatihan bagi karyawan yakni sebagai berikut:

1. Penilaian kebutuhan, mengacu pada proses yang diterapkan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan, sebagai evaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran, yaitu memastikan bahwa peserta pelatihan bisa mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam program pelatihan serta mengaplikasikan pada pekerjaannya.
4. Memastikan peralihan pelatihan, yaitu berfokus pada pemakaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari saat pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih metode pelatihan, yaitu berkaitan dengan penentuan metode pelatihan untuk menghasilkan pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi program pelatihan, yaitu memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi kefektifannya.

**Indikator Pelatihan**

Terdapat beberapa indikator yang berperan penting dalam melaksanakan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2015), indikator tersebut antara lain:

1. Pelatih, memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Materi pelatihan, dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding (study visit).
4. Waktu banyaknya sesi, makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal merupakan dasar kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Kategori tinggi atau baik nantinya kompetensi akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila seseorang telah selesai melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki rendah, maka akan cenderung rendah pula kinerjanya.

Sedarmayanti (2016) karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memperkirakan kinerja yang sangat baik pula, merupakan istilah dari kompetensi. Dengan kata lain, kompetensi adalah outstanding performers yang lebih sering dilakukan, pada banyak waktu dengan menghasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kemudian Nanan (2017) secara simultan kompetensi terhadap kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

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

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Usaha dalam meningkat mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja maka perlu diadakan sebuah pelatihan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagai mana menurut (Dessler, 2011).

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh (Mondy, R. Wayne, & Noe Robert M, 2016) yaitu: menambah pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan tehnologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam kelompok untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, inovasi selalu ditekankan pada budaya perusahaan, kreativitas dan pembelajaran, memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk menjamin keselamatan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi nyata, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan para wanita. Sedangkan menurut Bangun (2012), bahwa besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka dapat digambarkan model kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Kompetensi

(X1)

Kinerja

(Y)

Pelatihan

(X2)

*Gambar 1. Kerangka Konseptual*

**Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source

**C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sun Paper Source. Sebanyak 35 pegawai yang digunakan sebagai populasi dalam pengukuran skala likert. Sampel jenuh yang digunakan dalam teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data primer juga data sekunder. Pengumpulan data dengan cara angket, observasi serta dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta uji t dengan bantuan SPSS 21.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas**

***Tabel 6. Hasil Uji Normalitas***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.43708464 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .144 |
| Positive | .144 |
| Negative | -.133 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .850 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .466 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

*Sumber: Data SPSS (diolah), 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan metode Komogrov-Smirnov diatas, diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas, sebesar 0.466 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

1. **Uji Multikolineritas**

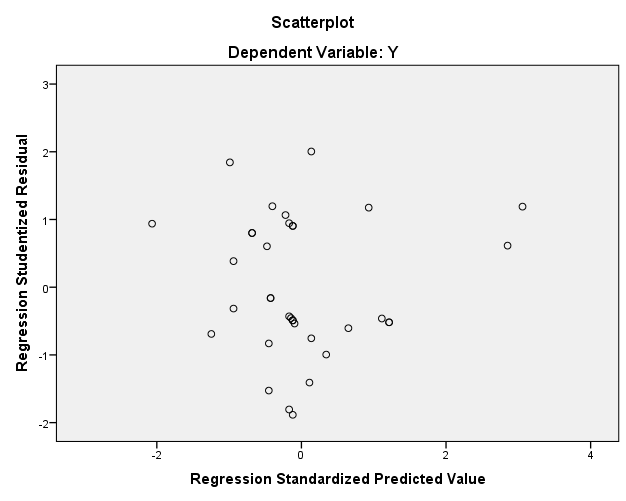
***Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel Bebas** | **Nilai *Tolerance*** | **Nilai VF** |
| 1 | Kompetensi | 0.872 | 1.147 |
| 2 | Pelatihan | 0.872 | 1.147 |

*Sumber: Data Primer (diolah), 2021*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data SPSS (diolah), 2021*

*Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas-Scatterplot*

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi.

1. **Uji Autokorelasi**

***Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **dU** | **dL** | **DW** | **Keputusan** |
| Nilai | 1.584 | 1.343 | 2.095 | Tidak terjadi autokorelasi |

*Sumber: Data (diolah), 2021*

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak n = 35, k (jumlah variabel independent) = 2. Nilai dL = 1.343 lebih kecil dari Nilai DW = 2.095 dan lebih besar dari Nilai dU = 1.584. Maka pengambilan keputusan dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

***Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -.486 | 1.908 |  | -.255 | .801 |
| X1 | .430 | .116 | .482 | 3.715 | .001 |
| X2 | .392 | .127 | .400 | 3.086 | .004 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

*Sumber: Data Primer (diolah SPSS), 2021*

Y = a+b1X1+b2X2

Y= (-0.486) + 0.431 X1 + 0.392 X2

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hasil dari koefisien b1 (X1) atau koefisien variabel Kompetensi bernilai positif sebesar 0.430 sehingga Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source.
2. Hasil dari koefisien b2 (X2) atau koefisien Pelatihan bernilai positif sebesar 0.392 sehingga Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin banyak Pelatihan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source.

**Uji Hipotesis dengan Uji Persial atau Uji t**

*Tabel 10. Hasil Coefficient Uji t*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **T hitung** | ***Sig*** | **Keterangan** |
| X1 Kompetensi | 3.715 | 0.001 | Signifikan |
| X2 Pelatihan | 3.086 | 0.004 | Signifikan |

*Sumber: Data SPSS (diolah), 2021*

1. Uji hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai t hitung diperoleh pada variabel Kompetensi sebesar 3.715 > nilai t tabel sebesar 2,037. sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0.001 < 0,05 maka hipotesis pertama atau H1 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

1. Uji hipotesis kedua (H2)

Pada variabel Pelatihan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.086 > nilai t tabel sebesar 2,037. Sedangkan nilai signifikasi Pelatihan sebesar 0.004 < 0,05 maka hipotesis kedua atau H2 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

**Koefisien Determinasi**

*Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** | **Durbin-Watson** |
| 1 | .728a | .530 | .501 | 1.481 | 2.095 |

*Sumber: Data SPSS (diolah), 2021*

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.530 hal ini berarti bahwa Kompetensi dan Pelatihan berperan baik dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source yaitu sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dst.

**E. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Paper Source. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sun Paper Source.
2. Pelatihan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sun Paper Source.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil penelitian, pihak PT. Sun Paper Source hendaknya memperhatikan kompetensi karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan melalui pelaksanaan pelatihan yang rutin diadakan setiap 3 (tiga) bulan sekali agar pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat meningkat sesuai dengan perkembangan perusahaan.
2. Pihak PT. Sun Paper Source juga perlu memperhatikan pelatihan dengan cara melakukan evaluasi dan menganalisa potensi setiap karyawan agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Pihak PT. Sun Paper Source dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehandaknya meningkatkan keahlian setiap karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang di inginkan perusahaan atau standar yang ditentukan. Sealin itu untuk menjaga kinerja karyawan hendaknya perusahaan memberikan bonus yang layak sebagai salah satu faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan untuk mengkaji dan mengembangkan variabel penelitian, karena 47% masih dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dsb.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ariyanto, E., & Ataunur, I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 135-150.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Bandung: Erlangga.

Budi, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas.* Jogjakarta: Oryza.

Dapu, V. A. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership,and Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama . *EMBA*, 352-361.

Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Thirteenh Edition.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Gatot. (2014). *Pengaruh kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gunungkidul.* Yogyakarta: UPN Veteran.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat.* Jakarta: Erlangga.

Hariandja, M. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ismail, H. I. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.

Jewel, L., & Siegall, M. (2013). *Psikologi/Industri Organisasi Modern. Penerjemah A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari.* Jakarta: Arcan.

Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi).* Bandung: CV Alfabeta.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi kedua.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Moeherionto. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Mondy, R. Wayne, & Noe Robert M. (2016). *Human Resource Management. Tenth Edition. Jilid I. Penerjemah Bayu Airlangga, M.M.* Jakarta: Erlangga.

Nanan, N. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga.* Pasundan: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen*.

Ruky, A. (2012). *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Saraswati, A., Hamid, D., & Topowijono. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan dan Kualitas Pelayanan (Studi pada Eco Green Park, Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-9.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke 5.* Bandung: PT. Rafika Aditama.

Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Universitas Udayana*.

Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2013). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasinya.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Subekti, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Sudirja, & Hidayat, A. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Assabri Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 81-90.

Sudjana. (2015). *Metode Statistika.* Bandung: Tartsito.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyo, A., Al-Musadieq, M., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 93-99.

Triasmoko, D., Mukzam , M., & Nurtjahjono, G. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.