

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SAPAYONA PALEMBANG

Dra. Hj. Delimawati, M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan dilakukan dengan daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sapayona Palembang yang berjumlah 35 orang karyawan, penarikan sampel dengan metode sampling jenuh. Pengelahan data menggunakan aplikasi SPSS Ver 24,00 dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang dengan nilai t-hitung sebesar (4,494) sedangkan nilai t tabel (2,007), pada variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang dengan nilai t-hitung sebesar (5,403) sedangkan nilai t tabel (2,007). (2) Secara simultan variabel pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang dengan nilai F-hitung sebesar (12,091) sedangkan nilai t tabel (3,291).

Kata Kunci : Pelatihan. Kompetensi & Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaannya. Setiap organisasi tentunya dikelola oleh manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi itu tidak ada. SDM juga merupakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia kerap bersumber dari permasalahan-permasalahan yang ada kaitannya dengan manusia. Mengelola sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan karena dari pelatihan ini akan dapat sumber daya manusia yang handal sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Rivai 201:2).

Suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan dari sumber daya

manusia itu sendiri. Dalam perusahaan yang bertujuan mencari laba, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai. Pelatihan di perlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan baru dan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali baru diterima oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan untuk karyawan yang lama mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya dalam promosi jabatan atau lainnya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pada awalnya,

pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. A. Noe (2012:56).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal yang perlu ditingkatkan adalah pelatihan yang baik. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan penerapan dari pada teori (Rivai, 2012:211). Tujuan dilaksanakannya pelatihan oleh perusahaan agar adanya perubahan kinerja kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan dan kinerja memiliki kaitan yang erat dimana untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta

pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan.

CV Sapayona Palembang merupakan salah satu perusahaan swasta kontraktor di wilayah Sumsel dan Babel sejak tahun 2007, dengan kegiatan pelayanan pengadaan barang, pemborong, perdagangan umum, maintenance, dan supplier. Perusahaan menginginkan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Karena pada dasarnya karyawan merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan perusahaan. Namun fenomena yang terjadi di CV. Sapayona masih banyak pekerjaan yang terlantar atau belum diselesaikan dalam membuat laporan dikarenakan masih ada karyawan bagian administrasi yang belum mahir menggunakan komputer. Disamping itu juga masih ada kecelakaan kerja yang dialami pekerja di lapangan dalam menyelesaikan proyek pembuatan jembatan dan pendirian tiang tower provider salah satu perusahaan telekomunikasi. Untuk itu perusahaan berusaha untuk meningkatkan keahlian karyawannya untuk mengikuti pelatihan keahlian dan Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan tentang program pelatihan bagi karyawan di CV. SAPAYONA Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Program Pelatihan
CV. Sapayona Palembang
Tahun 2016-2019

Jenis Pelatihan	Bagian	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti			
		2016	2017	2018	2019
Pelatihan Penggunaan Aplikasi Komputer dan Komputer Berbasis Internet	Administrasi	2	3	-	1
Pelatihan Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Lapangan	1	2	3	1

Sumber : CV. Sapayona Palembang (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa CV. Sapayona Palembang didirikan pada tahun 2007 dan diharapkan dengan adanya pelatihan penggunaan Aplikasi komputer dan

komputer yang berbasis internet karyawan mempunyai keahlian dalam membuat laporan. Pekerjaan akan semakin mudah, cepat, menghemat waktu, biaya dan tenaga sehingga tidak

ada lagi berkas-berkas yang menumpuk dan mudah untuk mencarinya. Selanjutnya dengan pelatihan komputer ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi(internet),sehinggapada saat mengikuti proses lelang secara elektronik dapat mengetahui persyaratan untuk mengikuti lelang suatu proyek pekerjaan.

Setelah mengikuti pelatihan keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja perusahaan mengharapkan :

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja
 2. Membantu pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan aman, tanpa menimbulkan risiko bagi kesehatannya
 3. Mengurangi kecelakaan kerja
 4. Mengurangi absensi dan penggantian pekerja
 5. Mengurangi biaya kompensasi akibat kecelakaan kerja dan PAK
- Menciptakan kerja sama yang baik

Kompetensi adalah karakteristik seseorang berkaitan dengan kerja individu dalam pekerjaannya dasar individu yang dimiliki sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan dalam melakukan penilaian. Menurut Wibowo (2015:64)

menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada CV. Sapayona, penulis melihat adanya indikasi yang menunjukkan kinerja perusahaan yang dilihat dari faktor kompetensi sumber dayamanusia pada perusahaan ini masih rendah. Adapun indikasi- indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pelaksana proyek dari CV Sapayona yang melaksanakan proyek melebihi batas waktu pelaksanaan proyek,denganadanyaketidaktepatan penggunaanwaktudalam pelaksanaan proye ktersebut, maka CV Sapayona harus memberikan ganti rugi pada pihak pemberi proyek dan menimbulkan kerugian materil dan akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kinerja perusahaan.

Berikut ini daftar pengerjaan proyek yang dilaksanakan oleh CV. Sapayona Palembang

Tabel 1.2
PersentasePenyelesaian Pekerjaan
CV. Sapayona Palembang

Tahun	Nama Pekerjaan	Target Penyelesaian	Reliasasi	Keterlambatan
2017	Rehab gedung SMP Negeri 44 Palembang (Jalan Paca Usaha 5 Ulu Kertapati)	75 hari	87 hari	12hari
2017	Rehab pagar bagian depan SMP Negeri 44 Palembang	15 hari	19 hari	4 hari
2018	Pengecoran dan pengerasan (pengaspalan) jalan Bungaran 8 Ulu Palembang	40 hari	46 hari	6 hari
2018	Pengecoran dan pengerasan jalan Abi Kusno Kelurahan Kemang Agung Kertapati Palembang	35 hari	43 hari	8 hari
2019	Pembuatan saluran air (gorong-gorong) jalan Kemas Rido Palembang	17 hari	22 hari	5 hari

Sumber : CV. Sapayona Palembang (2019)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 bahwa keterlambatan penyelesaian dari 4 proyek pengerjaan yang ditarget selesai selama 190 hari namun diselesaikan selama 225 hari sehingga ada keterlambatan penyelesaian proyek pengerjaan selama 35 hari.

2. Minimnya pengetahuan / kemampuan karyawan tentang penggunaan teknologi informasi (internet), sehingga pada saat mengikuti proses lelang secara elektronik terkadang CV Sapayona gagal mengirimkan (mengupload) penawaran proyek dan pada akhirnya tidak mendapatkan proyek sesuai dengan paket lelang yang diikuti.
3. Kesalahan yang dilakukan seperti kesalahan dalam membuat perhitungan rencana anggaran biaya (RAB) suatu penawaran proyek, penyusunan berkas penawaran yang kurang baik, masih sering dilakukan oleh para karyawan CV Sapayona.

Berdasarkan fenomena dari uraian di atas penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang diperoleh yaitu:

- a. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang?
- b. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2013:65) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang di tekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari (A. Noe, 2012:87).

- 1) Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
- 2) Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
- 3) Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagi keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
- 4) Memastikan peralihan pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
- 5) Memilih metode pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Widodo (2015:83) Tujuan umum pelatihan dan

pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasi yang lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi "usang".
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang dengan program pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan

dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

3. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi
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
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan

mampu menggunakan metode partisipatif.

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang Abdullah (2014:18). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Abdullah (2014:18) “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

2. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi Wibowo (2014:283), diantaranya :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan

sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian
Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Kemampuan intelektual
Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.
7. Budaya Organisasi
Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

C.Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periodetertentudidalam melaksanakantugas,sepertistandarhasil kerja, target atau sasaran kriteriayangtelahditentukanterlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Widodo (2014:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas

yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2. Standar Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:203) Standar kinerja yang baik memiliki kriteria:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
3. Dapat diterapkan; sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil: harus memiliki jangka awaktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukakn.
9. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. *Legitimasi*: secara resmi disetujui
11. Seimbang: diterima sebagai dasar perbandinga oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
12. Fokus pada pelanggan:harus terarah pada hal pnting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti: siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya, dan kepuasan pelangan.

3. Indikator Pengukuran Kinerja

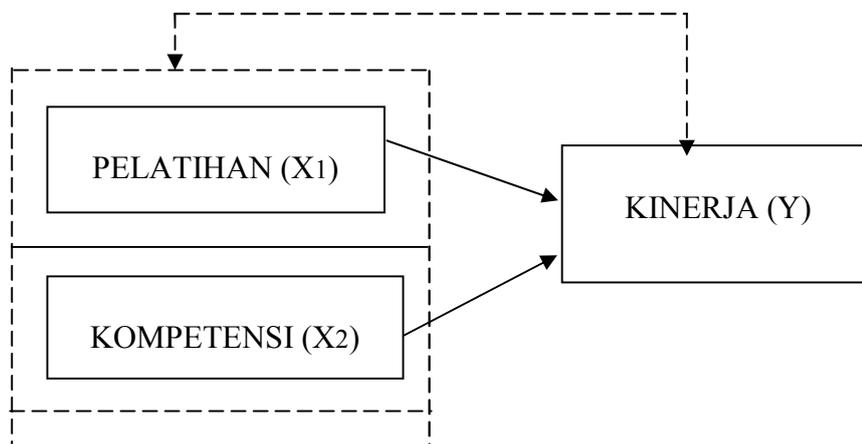
Menurut Sedarmayanti (2011:198) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam Nursasongko (2012:22), yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas
- f. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Fikir



F. Hipotesis

Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara parsial; terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang.

Ha: Ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara parsial

terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang.

Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan; terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang.

Ha: Ada pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Sapayona yang berada di jalan Bungaran 8 No. 97 Kelurahan 8 Ulu Palembang

3.2 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian adalah penelitian Asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2012:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka.

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Sapayona Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs

internet untuk mendukung penelitian.

3.4. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang *et al.*, 2012:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang di dapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24,00 dengan kriteria sebagai berikut:

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

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Situmorang *et al.*, 2012). Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian realibilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 24,00.

3. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel

dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompetensi

e = Standart Error

c. Uji t

Uji - t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24,0 for Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k)$).

d. Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F Tabel dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-2)$).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validasi

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Materi pelatihan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,691	0,30	Valid
2	Kesesuaian materi pelatihan dapat menarik saya untuk mengikutinya	0,459	0,30	Valid
3	Metode pelatihan yang diberikan sangat menarik saya untuk mengikutinya	0,691	0,30	Valid
4	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi diberikan sangat mudah untuk saya ikuti	0,675	0,30	Valid
5	Instruktur pelatihan sangat profesional sehingga saya mudah untuk mengerti	0,661	0,30	Valid
6	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja	0,600	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel pelatihan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel pelatihan (variabel X_1) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Latarbelakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaannya	0,872	0,30	Valid
2	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan	0,850	0,30	Valid
3	Saya dapat membuat analisis dalam pekerjaan saya	0,431	0,30	Valid
4	Saya mampu mengoperasikan komputer	0,551	0,30	Valid
5	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja	0,962	0,30	Valid
6	Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja	0,820	0,30	Valid
7	Saya dapat bekerja secara mandiri	0,912	0,30	Valid
8	Saya mampu bekerja sama dengan tim	0,956	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kompetensi menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel kompetensi (variabel X_2) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Karyawan ini mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan	0,723	0,30	Valid
2	Karyawan ini selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan	0,733	0,30	Valid
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini dapat menyelesaikannya dengan baik	0,710	0,30	Valid
4	Karyawan ini mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,763	0,30	Valid
5	Karyawan ini dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya	0,655	0,30	Valid
6	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim	0,736	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja (variabel Y) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

2. Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Pelatihan	0,844	Reliabel
Kompetensi	0,842	Reliabel
Kinerja	0,893	Reliabel

4.2. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,100	5,449		7,321	,000
1 X1	,689	,380	,485	4,494	,000
X2	,564	,417	,640	5,402	,000

a. Dependent Variable: Y

$$a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,100 + 0,689 b_1 + 0,564 b_2$$

4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,605	3,63756

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,653 yang artinya nilai variabel pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja

Untuk koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,426 yang artinya menunjukkan kinerja karyawan (Y) dalam menerangkan pelatihan ($X1$) dan kompetensi ($X2$) sebesar $r^2 = 42,6\%$ dan sisanya $57,4\%$ dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,100	5,449		7,321	,000
X1	,689	,380	,485	4,494	,000
X2	,564	,417	,640	5,402	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil pengujian secara parsial (Uji-t) pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $5\% (0,05)$ pada $df = 32$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,007. Maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Pengujian Variabel Pelatihan
Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t -hitung ($4,494$) $>$ t -tabel ($2,007$).
- Pengujian Variabel Kompetensi
Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t -hitung ($5,402$) $>$ t -tabel ($2,007$).

b. Uji F

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,867	2	14,433	12,091	,001 ^b
Residual	423,419	32	13,232		
Total	452,286	34			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 12,091 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan pembilang (df_1)=2 dan derajat penyebut (df_2)= 32 adalah sebesar 3,295. Maka terlihat bahwa nilai F-hitung (12,091) > F-tabel (3,295). Menunjukkan bahwa variabel bebas secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapayona, pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung 4,494 dan t tabel bernilai 2,007 sehingga ($4,494 > 2,007$), sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pada variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang, pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 5,402 dan t bernilai 2,007, sehingga ($5,402 > 2,007$), sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Pada variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap karyawan CV. Sapayona Palembang, pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 12,091 dan F tabel bernilai 3,295, sehingga ($12,091 > 3,295$), sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

5.2 Saran-saran

1. Dari hasil penelitian, pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sapayona Palembang, Maka sebaiknya pihak manajemen khususnya kepada pihak pimpinan harus bisa lebih tepat dalam menentukan pelatihan yang akan dipakai dalam perusahaan. Semakin baik pelatihan di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini hendaknya pimpinan CV. Sapayona Palembang senantiasa meningkatkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan berkesimbangan agar supaya pengetahuan dan keterampilan karyawan meningkat sesuai dengan perkembangan bisnis, kemudian demi untuk menjaga kinerja karya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, MSDM Perusahaan Cetakan Keenam, Remaja Rosyada Karya, Bandung, 2013
- Abdul Jamali, Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang Madura, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Negeri Malang, 2016
- Burhan Bungin, Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu social, Kencana Prenama Media Group, Jakarta 2012

- Eko Widodo Suparno, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Eny Ariyanto, Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk, Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2015
- Gary Dessler, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima, Erlangga, Jakarta, 2013
- M. Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo, 2014
- Nursasongko, Analisis Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang) 2012
- Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Jakarta, 2014
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D, Cetakan ke 20 Alfabeta, Bandung, 2012
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Manajemen PNS, Refika Aditama, Bandung, 2011
- Syafrizal Helmi Situmorang, Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan, 2012
- Raymond A.Noel, Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Salemba Empat. Jakarta, 2012
- Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2012
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2015