

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei
Merah Estate dan Begerpang Estate)**

SKRIPSI

Oleh :

FACHRI MAULANA TANJUNG

NPM : 1604300030

Program Studi : AGRIBISNIS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

ANALISIS KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei
Merah Estate dan Begerpang Estate)

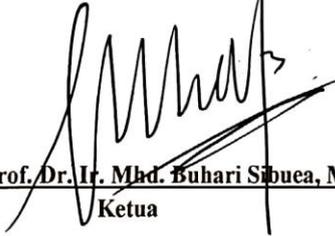
SKRIPSI

Oleh:

FACHRI MAULANA TANJUNG
1604300030
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komisi Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si.
Ketua


Ira Apriyanti, S.P., M.Sc.
Anggota

Disahkan Oleh:
Dekan,


Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P.

Tanggal lulus : 08 Maret 2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Fachri Maulana Tanjung

NPM : 1604300030

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Begerpang Estate) adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Mei 26 Maret 2021

Fachri Maulana Tanjung

RINGKASAN

PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Bergerpang Estate terletak di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara dan bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah *crude palm oil* (CPO). Sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mandor panen.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode studi kasus (*case study*) penentuan lokasi penelitian secara sengaja (*purposive*) di PT. PP. London Sumatra Indoneisa, Tbk Sei Merah Estate dan Bergerpang Estate. Data yang digunakan ialah Data Primer dan Data Sekunder. Metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jumlah responden 20 orang. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik uji parsial dan uji simultan. Sesuai dengan hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa antara kompetensi dan kinerja dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,713 > t_{tabel} 2,10982$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan hasil uji parsial antara pelatihan dan kinerja dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,658 > t_{tabel} 2,10982$, maka dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dan Berdasarkan uji simultan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,186 > F_{tabel} 3,55$, maka dapat disimpulkan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,656, artinya 65,6% kompetensi dan pelatihan mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja, Kompetensi, Pelatihan

SUMMARY

PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate and Bergerpang Estate are located in Deli Serdang Regency, North Sumatra Province and are engaged in palm oil processing, the company's main product is crude palm oil (CPO). So this research is intended to determine the effect of competence and training on the employee performance of the harvest foreman

The research method used is the case study method (case study) to determine the location of the research purposefully (purposive) at PT. PP. London Sumatra Indoneisa, Tbk Sei Merah Estate and Bergerpang Estate. The data used are primary data and secondary data. The sampling method was carried out using nonprobability sampling technique with a total of 20 respondents. Hypothesis testing uses the SPSS application with partial test techniques and simultaneous testing. In accordance with the results of the partial test, this study shows that between competence and performance with the Sig. $0.002 < 0.05$ and $t_{\text{table}} 3.713 > t_{\text{table}} 2.10982$, it can be concluded that H_1 is accepted and H_0 is rejected. While the partial test results between training and performance with the Sig. $0.002 < 0.05$ and the value of $t_{\text{count}} 3.658 > t_{\text{table}} 2.10982$, it can be concluded that H_2 is accepted and H_0 is rejected. And based on the simultaneous test between competence and training on performance with the Sig. $0.00 < 0.05$ and the value of $F_{\text{count}} 16.186 > F_{\text{table}} 3.55$, it can be concluded that H_3 is accepted and H_0 is rejected. Based on the coefficient of determination, the R square value is 0.656, meaning that 65,6% of competence and training affect performance, while the remaining 34,4% is influenced by other variables not studied.

Keywords : *Performance, Competence, Training*

RIWAYAT HIDUP

Fachri Maulana Tanjung, lahir pada tanggal 10 Juni 1998 di Palembang. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Ahmad Fauzi Tanjung dan Ibu Meliana Syari Dalimunthe. Dimana penulis ialah anak pertama dari empat bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. TK Yayasan Perguruan F. Tandean T. Tinggi tahun 2003 – 2004
2. SD Yayasan Pendidikan Harapan 3 Medan tahun 2004 – 2010
3. SMP Yayasan Pendidikan Harapan 3 Medan tahun 2010 – 2013
4. SMA Negeri 2 Medan tahun 2013 – 2016
5. Melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2016-2020.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU antara lain :

1. Mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa/I Baru (PKKMB) dan Masa Ta'aruf (MASTA) pada tahun 2016.
2. Mengikuti Kajian Intensif AL-Islam Kemuhammadiyah (KIAM) pada tahun 2016.
3. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Kebun Bah Jambi pada tahun 2019.
4. Melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. PP. Lonsum Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Begerpang Estate.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan Program Studi Strata (S1) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul penulis pada penelitian ini adalah “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Begerpang Estate”. Atas tersusunnya skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P. selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Ir. Muhammad Buhari Sibuea, M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Ibu Ira Apriyanti, S.P., M.Sc. selaku Anggota Pembimbing
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah dengan ikhlas membimbing penulis selama masa perkuliahan serta Biro Fakultas Pertanian yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua Ayahanda Ahmad Fauzi Tanjung dan Ibunda Meliana Syari Dalimunthe yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta, kasih sayang, dan ketulusan serta selalu

memberikan motivasi baik moril maupun materil.

10. Fani Yolanda, Farisyah Rahman Lubis serta rekan-rekan Agribisnis stambuk 2016 khususnya agribisnis 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa mendatang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Medan, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah.....	5
Tujuan Penelitian	5
Batasan Masalah	5
Manfaat Penelitian	5
TINJAUAN PUSTAKA	7
Kinerja	7
Pengertian kinerja	7
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	8
Indikator kinerja.....	10
Manfaat penilaian kinerja karyawan.....	11
Kompetensi	12
Pengertian kompetensi.....	12
Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	13
Manfaat kompetensi.....	15
Jenis-jenis kompetensi	15
Indikator kompetensi	16
Pelatihan	17
Pengertian pelatihan.....	17
Manfaat pelatihan	18
Tujuan pelatihan	18
Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan.....	20

Metode pelatihan	21
Indikator pelatihan	22
Penelitian Terdahulu	23
Kerangka Penelitian.....	26
Hipotesis Penelitian.....	27
METODE PENELITIAN.....	28
Metode Penelitian	28
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	28
Metode Penarikan Sampel	28
Metode Pengumpulan Data.....	29
Metode Analisis Data.....	29
Definisi dan Batasan Operasional.....	35
Deskripsi Umum Daerah Penelitian	36
Luas dan Letak Daerah	36
Keadaan Karyawan	37
Penggunaan Lahan.....	38
Sarana dan Prasarana Umum	39
Karakteristik Sampel Mandor Panen	41
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
Analisis Deskriptif	44
Analisis Data.....	63
Uji Asumsi Klasik	67
Uji Regresi Linear Berganda	70
KESIMPULAN SARAN	73
Kesimpulan	73
Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Standar Kompetensi Panen PT. Lonsum.....	2
2.	Data Produksi TBS PT. Lonsum 5 Tahun Terakhir	4
3.	Skala Likert	30
4.	Interval Skala Likert.....	30
5.	Definisi dan Batasan Operasional	35
6.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kebun Sei Merah ...	37
7.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kebun Begerpang..	38
8.	Penggunaan Lahan Berdasarkan Luas Lahan di Kebun Sei Merah	38
9.	Penggunaan Lahan Berdasarkan Luas Lahan di Kebun Begerpang.....	39
10.	Sarana dan Prasarana di Kebun Lonsum Sei Merah	40
11.	Sarana dan Prasarana di Kebun Lonsum Begerpang	41
12.	Karakteristik Mandor Panen Lonsum Estate Sei Merah dan Begerpang.	42
13.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pengetahuan	45
14.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pemahaman	46
15.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator <i>Skill</i>	47
16.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Nilai.....	48
17.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Sikap	49
18.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Minat	50
19.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Instruktur.....	51
20.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Peserta	52
21.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Metode	53
22.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Materi	54
23.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Tujuan	55
24.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Sasaran	56
25.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kualitas	57
26.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kuantitas	58
27.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu.....	59
28.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Efektivitas	60
29.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kemandirian.....	61
30.	Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Komitmen kerja	62

31. Uji Validitas Kompetensi.....	64
32. Uji Validitas Pelatihan	65
33. Uji Validitas Kinerja.....	66
34. Uji Reliabilitas Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja	67
35. Uji Normalitas.....	68
36. Uji Multikolinearitas	69
37. Uji Heteroskedastisitas	70
38. Hasil Uji Parsial	71
39. Hasil Uji Simultan	72
40. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Penelitian	27

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Responden Mandor Panen PT. Lonsum Sei Merah Estate dan Begerpang Estate.....	76
2.	Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi	77
3.	Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	78
4.	Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	79
5.	Lampiran surat izin riset	80

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama serta menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan adalah sumber daya yang berkualitas tinggi dan memenuhi persyaratan kerja yang ada di perusahaan. Dengan mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia secara terus menerus akan memberikan jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarnya (Chaeril, 2018).

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan tugas dengan baik serta dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam perkebunan untuk mempermudah perusahaan mencapai target yang diinginkan. Perusahaan perkebunan memberlakukan standar kompetensi untuk karyawan guna mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kompetensi yang harus dimiliki mandor panen antara lain harus paham teknis agronomi, dapat mempersiapkan sumber daya sesuai kebutuhan, melakukan pengarahan pekerjaan panen, mengawasi pekerja dan dapat menilai kesesuaian hasil kerja, melaporkan hasil kerja, serta bertanggung jawab dan jujur.

Standar kompetensi panen PT. Lonsum dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Standar Kompetensi Panen PT. Lonsum

Parameter	Keterangan
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
K3 Perusahaan	Memahami peraturan tentang K3
Pemahaman Selamat dan Sehat	Selalu bertindak berhati-hati, tidak membahayakan diri sendiri dan orang lain
Potensi Bahaya	Memahami potensi bahaya dan tidak melakukan tindakan berbahaya, termasuk membawa alat kerja dari rumah ke lokasi kerja dan sebaliknya
Penggunaan APD	Selalu menggunakan APD standard
2. Pengenalan dan Fungsi Alat	
Jenis Alat dan Fungsinya	Selalu menggunakan dan membawa alat kerja yang benar
Potensi Bahaya dan Penanganannya	Memahami potensi bahaya alat dan penanganan dengan benar (ada sarung egrek, kapak, dll)
3. Ancak Panen	
Luas dan Pembagian Ancak	Memahami ancak panen yang akan dikerjakan, dapat memanen sesuai ancak dan arahan (letter U), memahami pusingan panen
Tanggungjawab terhadap Ancak	Ancak panen standard, tidak ada buah tinggal, berondolan dikutip semua terutama pada areal yang sulit di panen (terasas, bukit, rendahan)
4. Kriteria Panen	
Buah Masak	Memahami kriteria buah masak, termasuk jumlah berondolan di piringan
Buah Mentah	Memahami kriteria buah mentah dan tidak memotong buah mentah
5. Prosedur Panen	
Memotong dan Menyusun Pelepah	Dapat memotong dan menyusun pelepah dengan benar, pemotongan pelepah mepet ke batang, pelepah tidak ditempatkan di pasar panen Pelepah sengkleh dan pelepah kering dibuang
Penggunaan Alat	Menempatkan dan menggunakan alat dengan benar sehingga terhindar dari potensi bahaya
Pemotongan Buah	Selalu memotong buah masak, tangkai buah dipotong pendek "V" (cangkem kodok)
Berondolan	Selalu mengutip berondolan dan tidak ada berondolan tinggal, berondolan ditempatkan dalam karung dalam keadaan bersih
6. Pengiriman dan Penyusunan Buah di TPH	
Penyusunan Buah di TPH	Buah dan berondolan disusun rapi di TPH, TPH bersih
Penomoran buah	Penomoran sesuai dengan jumlah buah yang dipanen

Sumber: PT. Lonsum

Pelatihan merupakan pendekatan sistematis terhadap dampak pada peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk meningkatkan efektivitas

individu, tim, dan perusahaan (Subari dan Riady, 2015). Perusahaan perkebunan melakukan kegiatan pelatihan secara terus-menerus untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang produktif dan kompeten agar dapat berkontribusi positif dan meraih target perusahaan. PT. Lonsum membagi pelatihan atas 2 yaitu pelatihan internal atau pelatihan yang dilakukan oleh manajemen kebun maupun pabrik, dan pelatihan oleh HRD *training* atau pelatihan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk seluruh kebun dan pabrik dengan berpedoman pada prinsip *Total Management Quality* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan *sustainability report* 2019 PT. Lonsum sudah melakukan pelatihan sebanyak 58.920 jam pelatihan karyawan (sekitar 7.365 hari-orang).

Kompetensi dan pelatihan memiliki hubungan yang erat dimana pelatihan merupakan bentuk dari pengembangan kompetensi itu sendiri. Pelatihan juga dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Perusahaan terus melakukan pelatihan guna mendapatkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Hubungan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu positif, karena setiap program pelatihan yang diadakan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten.

Mandor panen merupakan seseorang yang memiliki tugas mengendalikan dan mengawasi pemanen agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar serta melaporkan hasil kerja pada assistant divisi. Mandor panen harus memiliki kompetensi sehingga pemanen bekerja dengan sesuai prosedur yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil panen dengan mutu yang baik. Kinerja mandor panen dapat dilihat dengan data hasil produksi TBS. Data produksi TBS

PT. Lonsum 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Data Produksi TBS PT. Lonsum 5 Tahun Terakhir

Tahun	Produksi
2015	1.397 ton
2016	1.222 ton
2017	1.279 ton
2018	1.516 ton
2019	1.466 ton

Sumber: Annual Report PT. Lonsum

Setelah mengikuti program kompetensi dan pelatihan diharapkan mandor harus bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan berkompeten agar dapat tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi sesuai dengan data tabel produksi TBS lonsum pada tahun 2019 mengalami penurunan produksi TBS, dan menurut hasil wawancara dengan salah satu assistant manager PT. Lonsum, mandor panen merupakan salah satu karyawan yang jarang mengikuti pelatihan dan masih ada mandor panen yang bermain dengan pihak ketiga yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan. Alasan dipilihnya PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk sebagai objek penelitian karena menjadi salah satu perusahaan perkebunan swasta terbesar di Indonesia dan karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk diberikan jalan untuk meningkatkan kinerjanya, seperti mengadakan pelatihan dan mengembangkan kompetensi pada karyawan.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan dilihat dari aspek kompetensi dan pelatihan ?
2. Bagaimana pengaruh antara kompetensi dan pelatihan dengan kinerja karyawan secara parsial dan simultan?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kinerja karyawan dilihat dari aspek kompetensi dan pelatihan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan dengan kinerja secara parsial dan simultan.

Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada kompetensi dan pelatihan mandor panen di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Begerpang Estate.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Manfaat bagi perusahaan

Dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

2. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan, atau sebagai referensi pelengkap untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

3. Manfaat bagi pemerintah atau pengambil keputusan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi sumber informasi, wawasan dan pengetahuan, serta bahan referensi bagi pemerintah atau pembuat kebijakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja

Hampir seluruh pekerja ingin melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan.

Istilah "kinerja" berasal dari istilah "prestasi kerja" atau "kinerja aktual", dan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan yaitu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai karyawan berdasarkan pekerjaan tersebut, mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Sofyandi (2008) penilaian kerja adalah tentang prestasi kerja karyawan dan akutanbilitasnya, dalam persaingan global menuntut kinerja karyawan yang tinggi.

Sementara itu, menurut Kasmir (2016), evaluasi kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan laba, memberikan manfaat, dan menerapkan bentuk evaluasi kinerja sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan dan misi perusahaan atau organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang anda miliki, semakin baik Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Artinya, karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang lebih baik juga akan bekerja dengan baik.

2) Pengetahuan

Seseorang dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang lebih baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula. Artinya dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja akan mempermudah seseorang dalam mencapai tujuan. Artinya dengan adanya rancangan kerja yang baik maka pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah dan begitu juga sebaliknya.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda. Seseorang dengan kepribadian yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan ini dengan serius dan bertanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika karyawan mendapatkan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya sendiri, maka akan memotivasi atau memaksa karyawan untuk bekerja dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan memerintah bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Perilaku pemimpin harus baik dan bersifat mendidik agar karyawan dapat mengikuti perintah dari atasan mereka.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap pemimpin saat berhadapan dengan atau memerintah bawahan. Gaya kepemimpinan setiap atasan berbeda beda sesuai dengan karakteristik dan kondisi perusahaan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Norma ini harus dipatuhi oleh seluruh pekerja agar lingkungan kerja dapat produktif dan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang.

Misalnya, seseorang dengan kinerja yang baik memiliki kemampuan yang tinggi dan terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan

begitu juga sebaliknya.

2. Faktor Eksternal yaitu merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti fasilitas kerja, bonus atau insentif dan lain-lain.

Indikator kinerja

Indikator kinerja dapat dihitung atau diukur. Dalam menentukan indikator kinerja karyawan, harus menentukan bentuk pengukuran yang akan mengevaluasi hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan. Indikator kinerja ini digunakan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan secara bertahap dapat mencapai tujuan, sasaran dan rencana yang strategis.

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas. Merupakan perilaku yang mencerminkan seberapa baik karyawan untuk bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan rentang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas. Memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan kemampuan individual dalam mengambil inisiatif pada saat bekerja serta dapat bertanggung jawab dan menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.

Dalam Susanty dan Bagaskoro (2012) terdapat enam dimensi atau indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas yang dihasilkan dalam bekerja
- 3) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- 4) Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Hasil terkait dengan pengukuran kinerja karyawan dapat menjadi alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Keseluruhan komponen evaluasi kinerja yang disebutkan diatas akan menjadi hasil evaluasi dan mencerminkan kinerja karyawan saat melakukan evaluasi.

Manfaat penilaian kinerja karyawan

Menurut Veithzal (2005) manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain:

1. Bagi karyawan
 - a. Dapat memotivasi karyawan
 - b. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat
 - c. Sebagai pembelajaran dari kinerja sebelumnya
 - d. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan mengembangkan kemampuan dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

2. Bagi penilai (Supervisor / manajer)
 - a. Untuk mengidentifikasi keinginan kinerja untuk meningkatkan peluang manajemen
 - b. Membentuk pandangan keseluruhan tentang pekerjaan setiap karyawan
 - c. Mempermudah atasan dalam mengawasi kinerja bawahan
 - d. Identifikasi gagasan untuk meningkatkan nilai pribadi
 - e. Untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Bagi perusahaan
 - a. Pemahaman menyeluruh tentang pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan
 - b. Kemampuan berkomunikasi akan meningkat
 - c. Motivasi karyawan akan meningkat
 - d. Kualitas pengawasan terhadap kinerja karyawan meningkat
 - e. Dapat membangun persepsi jangka panjang
 - f. Memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kompetensi

Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengalaman kerja seseorang sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang baik (Lastanti, 2015).

Kemampuan mengacu pada keterampilan pribadi, kemampuan atau pengetahuan tentang karakteristik pribadi yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencerminkan dasar pemahaman dan standar kinerja yang

dibutuhkan agar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan (Sudarmanto, 2009).

Menurut Miller (2001) mengemukakan dua jenis definisi kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi teknis atau kompetensi keras (*hard skill*)

Kompetensi ini menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan seseorang agar dapat bekerja dengan baik.

2. Kompetensi perilaku atau kompetensi lunak (*soft skill*)

Kompetensi ini menjelaskan tentang seseorang yang harus berperilaku baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2008) terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Jika orang berpikir bahwa mereka tidak kreatif, maka mereka tidak akan mencoba memikirkan hal baru atau cara lainnya untuk melakukan sesuatu, jadi setiap orang harus berpikir positif tentang diri mereka sendiri dan orang lain serta memperlihatkan sifat berpikiran maju.

2. Keterampilan

Keterampilan sangat berperan dalam kompetensi. berkomunikasi di depan umum adalah keterampilan yang bisa dipraktikkan, dan disempurnakan. Dalam hal keterampilan menulis, individu akan meningkatkan kemampuannya untuk fokus pada komunikasi. Pengembangan keterampilan akan meningkatkan kompetensi seorang

karyawan.

3. Pengalaman

Keterampilan dengan berbagai kemampuan membutuhkan pengalaman dalam manajemen, komunikasi dan pemecahan masalah di depan tim. Pengalaman sangat diperlukan agar pekerja dapat berkomitmen dengan suatu pekerjaan dan dapat dengan mudah menyelesaikan suatu masalah.

4. Karakteristik pribadi

Kepribadian dapat mempengaruhi keterampilan seseorang dalam banyak cara potensial, dengan kemampuan memecahkan masalah, menunjukkan perhatian kepada seluruh karyawan, keterampilan kerja tim, mempengaruhi hubungan kerja yang baik.

5. Motivasi

Motivasi adalah faktor kemampuan yang bisa diubah. Dengan memberikan dorongan semangat dan sikap saling menghargai mampu memberikan pengaruh positif bagi motivasi bawahan.

6. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dapat memahami situasi serta menyesuaikan diri untuk mengatasi masalah yang ada.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Sistem penghargaan untuk pekerja dapat menghargai kompetensi.

- b. Perilaku pengambilan keputusan mempengaruhi kemampuan untuk memberdayakan karyawan, mengambil inisiatif dan memotivasi karyawan..
- c. Komitmen pada pelatihan menyadarkan para karyawan tentang pentingnya kompetensi untuk masa yang akan datang.

Manfaat Kompetensi

Menurut Prihadi (2004) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja

Kompetensi secara tepat dapat memastikan pemahaman dan keahlian yang dibutuhkan seorang karyawan untuk keberhasilan.

2. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan

Untuk mengukur kemampuan seseorang dengan akurat dapat dengan mengidentifikasi kompetensi. Oleh karena itu, kita dapat mengetahui cara mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan atau pemindahan ke departemen lain.

Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005) membagi kompetensi ke dalam 3 bagian yaitu:

1. Kompetensi pribadi

Kompetensi yang diperlukan untuk pengembangan karakter

2. Kompetensi professional

Kompetensi yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

3. Kompetensi sosial

Kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran atas kemampuan yang dimiliki seseorang. Misalnya, karyawan mengetahui cara mengidentifikasi pembelajaran secara efektif berdasarkan kebutuhan perusahaan yang ada dan cara melakukan pembelajaran yang baik.

2. Pemahaman (*understanding*)

Masukkan kognisi dan emosi yang dimiliki seseorang. Misalnya, karyawan harus memahami karakter dan kondisinya secara efektif dan efisien saat belajar.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Suatu yang dipunyai oleh diri sendiri untuk mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya, karyawan harus bisa memilih cara kerja yang efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Sebuah standar perilaku yang telah diyakini dan tertanam dalam diri seseorang secara psikologis. Misalnya, standar perilaku karyawan saat menjalankan tugasnya (kejujuran, demokrasi).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (kesenangan, ketidaksukaan) atau reaksi terhadap suatu rangsangan eksternal. Misalnya, respon terhadap bonus yang diberikan dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Keinginan untuk mengerjakan suatu aktivitas. Misalnya, keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan bahagia.

Pelatihan

Pengertian pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seakan tidak pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini menuntut para manajer untuk terus bekerja keras meningkatkan kinerja perusahaan dengan menghadapi tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun upaya ini tidak cukup, karena karyawan baru dan lama membutuhkan keterampilan lain untuk menjalankan tugasnya secara efektif, efisien. Jenis pelatihan untuk karyawan baru dan lama biasanya mencakup pelatihan yang pada dasarnya adalah teknis operasional, atau pelatihan yang bergantung pada manajemen administratif setiap posisi.

Pelatihan merupakan pendidikan yang membantu karyawan dalam menuntaskan pekerjaan saat ini, dengan fokus pada kerangka waktu saat ini (*time horizon*). Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan tidak akan pernah berhenti. Sehingga tetap perlu memberikan beberapa kegiatan pelatihan bagi seluruh karyawan agar bisa menguasai keterampilannya (Hanggraeni, 2012).

Menurut Suparyadi (2015) pelatihan adalah proses untuk menguasai metode kerja baru bagi seluruh karyawan yang mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi bisa disimpulkan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia untuk

meningkatkan kinerjanya.

Manfaat Pelatihan

Menurut (Hanggraeni, 2012) manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

Manfaat bagi perusahaan adalah :

- 1) Meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan profit
- 2) Meningkatkan pengetahuan
- 3) Meningkatkan daya produksi
- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi pengeluaran akibat kesalahan kerja
- 5) Meningkatkan kemajuan perusahaan

Manfaat bagi individu :

- 1) Membantu karyawan untuk memecahkan masalah dalam bekerja
- 2) Meningkatkan motivasi dan sikap emosional
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan mengembangkan potensi diri
- 4) Memberikan informasi untuk pekerja tentang bagaimana mengembangkan kemampuan dalam memimpin.

Tujuan Pelatihan

Pelatihan bukan hanya diberikan kepada karyawan baru saja bahkan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan juga harus diberikan pelatihan agar dapat mengembangkan potensi dan menguasai metode kerja baru. Peran pelatihan sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, dengan karyawan yang terlatih dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas

Karyawan dengan pengetahuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan akan bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan pengetahuan dan keahlian yang kurang baik.

2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Pengetahuan dan peningkatan keterampilan yang diperoleh karyawan dari program pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka akan memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

3) Meningkatkan daya saing

Karyawan dengan kemampuan yang baik dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu perusahaan dalam bersaing. Karyawan yang bekerja secara efektif mampu menghasilkan produk sesuai dengan keinginan konsumen, sedangkan karyawan yang bekerja secara efisien mampu menggunakan sumber daya yang lebih sedikit ketika memproduksi produk dalam jumlah yang sama.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) tujuan adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat membentuk karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga dengan produktivitas kerja yang terus meningkat maka dapat meningkatkan level kerja karyawan tersebut.

2) Meningkatkan mutu kerja

Tenaga kerja dengan pengetahuan baik dapat bekerja lebih baik dan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia

Dengan pelatihan yang baik dapat mempersiapkan potensi dari

setiap karyawan untuk masa yang akan datang sehingga perusahaan dapat mempromosikan karyawan tersebut pada masa yang akan datang.

4) Menjaga kesehatan dan keselamatan

Pelatihan yang tepat dapat meminimalisir timbulnya kejadian yang tidak diinginkan saat bekerja sehingga lingkungan terasa lebih nyaman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Mondy (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan dari pimpinan sangat bermanfaat sehingga program pelatihan yang diadakan dapat berjalan maksimal.

2. Kemajuan Teknologi

Pengaruh teknologi terhadap pelatihan sangat besar terutama penggunaan komputer dan internet dapat mempermudah kegiatan pelatihan.

3. Gaya Belajar

Peserta pelatihan tertarik pada suatu bidang pembelajaran apabila mereka membutuhkannya untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya, hal tersebut mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Bergantung pada jenis pelatihan, alangkah baiknya memberi jeda diantara sesi-sesi pelatihan.

Metode Pelatihan

Melakukan pelatihan secara sistematis sebagai proses pembelajaran, dengan tujuan agar proses pembelajaran tersebut membuahkan hasil yang terbaik. Ada banyak metode pelatihan, termasuk yang berikut ini:

Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1) *On the job training*

Metode dimana peserta dapat belajar dengan perlengkapan nyata dan dalam lingkungan kerja yang jelas.

2) *Vestibule*

Metode yang menggunakan sebuah tempat terpisah yang biasa digunakan untuk tempat pelatihan pekerja baru.

3) Metode demonstrasi dan contoh

Metode ini melibatkan penguraian dan suatu pergerakan sebagai contoh, metode ini mengajarkan pegawai bersifat nyata dengan tahap perencanaan dari karyawan akan mengajari mereka apa yang harus dilakukan.

4) Simulasi

Suatu situasi menciptakan bentuk nyata atau tiruan dari kenyataan. Simulasi ini merupakan tambahan, sebagai teknik tiruan yang hampir sama dengan kondisi sebenarnya pada saat bekerja.

5) Metode ruang kelas

Metode pelatihan yang dilakukan di ruang kelas maupun di area pekerjaan.

Indikator Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Instruktur harus memiliki pengetahuan yang baik, memiliki pemahaman dalam bidang pekerjaan serta mampu berkomunikasi dengan baik kepada peserta agar pelatihan yang diadakan dapat berjalan dengan baik

2. Peserta pelatihan

Peserta harus semangat dan aktif pada saat pelatihan sehingga materi yang disampaikan dapat diterapkan pada saat bekerja.

3. Metode

Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan dan metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan agar kegiatan pelatihan berjalan efektif.

4. Materi

Pelatihan dengan materi yang sesuai dapat menambah kemampuan peserta dan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, tujuan diadakan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta dan untuk meningkatkan pemahaman tentang sikap dan etika pada saat bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Riandani (2015) menurutnya indikator

dari pelatihan adalah:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

Penelitian Terdahulu

Menurut Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy, Tbk”. Hipotesis pertama membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan kuat variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adaro energy Tbk. Hipotesis kedua membuktikan bahwa ada pengaruh positif signifikan lemah pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. Oleh karena itu program pelatihan harus ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hipotesis ketiga juga terbukti bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. Dengan pengaruh simultan 73,6% artinya kompetensi dan pelatihan berpengaruh 73,6% terhadap kinerja dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Menurut Indra Gani Tampubolon, Sindi Kumala Sari, Avinda Deviana Br. Tarigan, Desi Dosiana Manihuruk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa)”. Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

Menurut Chaeril (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng”. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya dengan meningkatnya kompetensi seorang pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai tersebut dan begitu juga sebaliknya. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya apabila pelatihan sering diadakan dan para peserta pelatihan antusias mengikuti pelatihan maka kinerja pegawai akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin tingginya tingkat pendidikan seorang pegawai maka kinerjanya akan lebih baik. Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin berkualitasnya seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Effect of Training, Competence and Discipline on

Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)”. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida sebesar 0,249 dan berdasarkan matriks korelasi antara variable menunjukkan bahwa dimensi keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada kemampuan dengan nilai 0,561, berarti pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan akan lebih baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,267 dan berdasarkan matriks korelasi antara variable menunjukkan bahwa dimensi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada kemampuan dengan nilai 0,464, berarti kompetensi jabatan dan kemampuan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,466 dan berdasarkan matriks korelasi antara variable menunjukkan bahwa dimensi tanggung jawab kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0,621, berarti tanggung jawab kerja meningkatkan disiplin kerja dan kualitas karyawan.

Menurut Subari Subari dan Hanes Riady (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communication”. Pelatihan Berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,30 hingga 2,70 sig (di atas nilai kritis 1,96 for alpha 5%). Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi dengan nilai koefisien jalur 0,61 dengan sig sebesar 11,49 (juga di atas nilai kritis 1,96 untuk alpha sebesar 5%). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja memiliki koefisien jalur 0,32 dengan nilai signifikansi 2,32 (di atas nilai kritis 1,96). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tidak di konfirmasi dengan

koefisien -0,43 signifikansi -1,78 (di bawah nilai kritis 1,96). Komunikasi Internal dikukuhkan sebagai moderator hubungan antara pelatihan dan kinerja serta kompetensi dan kinerja.

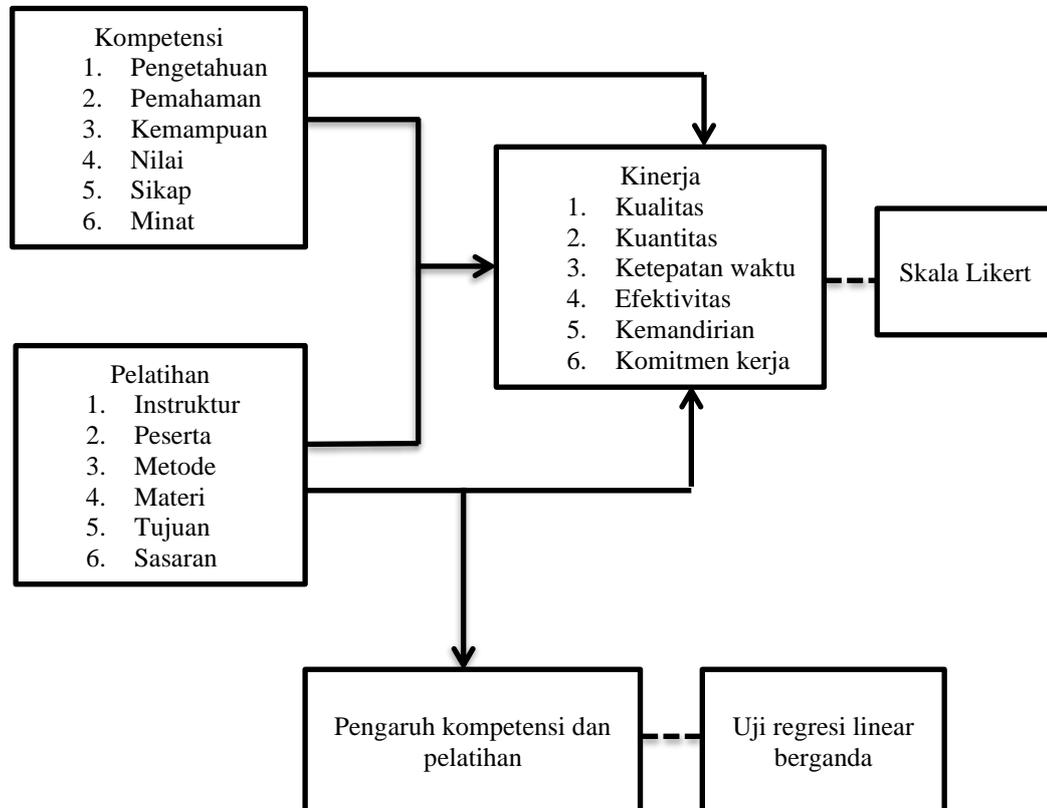
Kerangka Pemikiran

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2011) ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, minat. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian Ataunur dan Ariyanto (2015).

Pelatihan merupakan proses dimana karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan dapat pula meningkatkan kinerja. Menurut Dessler (2015) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu instruktur, peserta, metode, materi, tujuan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian Mangkunegara dan Waris (2015).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2006) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Kompetensi dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu pelatihan dan kompetensi harus dilakukan lebih baik agar kinerja dapat ditingkatkan. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian Tampubolan *et.al* (2019).



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Kinerja karyawan dilihat dari aspek kompetensi dan pelatihan.
2. Ada pengaruh antara kompetensi dan pelatihan dengan kinerja karyawan secara parsial dan simultan

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yang dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan. Studi kasus adalah suatu metode untuk menjelaskan suatu objek atau fenomena yang ditemukan di suatu daerah yang belum tentu sama dengan daerah lain dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan pertimbangan yang diketahui, penelitian dilakukan di PT. Lonsum Sei Merah Estate dan Begerpang Estate, karena merupakan salah satu lokasi perkebunan kelapa sawit di PT. Lonsum yang potensial.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive*) yang artinya pengambilan daerah penelitian berdasarkan dengan pertimbangan-pertimbangan yang diketahui dari daerah penelitian tersebut. Daerah penelitian dilakukan di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk, Sei Merah Estate yang berada di Kelurahan Sei Merah, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara dan Begerpang Estate yang berada di Kecamatan Bangun Purba, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mandor panen PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Sei Merah Estate dan Begerpang Estate yang berjumlah 20 orang. Metode pengambilan sampel sendiri menggunakan metode *Nonprobability Sampling*. Teknik penentuan sampel bila jumlah populasi kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua

anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode Pengumpulan Data

Data yang di pakai dalam menyusun penelitian ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapat dengan melakukan wawancara langsung serta observasi langsung dilapangan kepada responden dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder merupakan data yang didapat dari studi literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan serta dokumen yang sesuai dengan pembahasan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software Microsoft Excel 2010 dan SPSS versi 26.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul dengan jelas dan terperinci (Sugiyono, 2004). Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur persepsi responden atas pernyataan pada suatu kuesioner. Skala likert yang digunakan adalah yaitu dengan skala 1–5 dimana 1 untuk jawaban terendah atau tidak baik dan 5 untuk jawaban tertinggi atau sangat baik.

Tabel 3. Skala Likert

Pernyataan	Kategori
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup Baik
2	Kurang Baik
1	Tidak Baik

Tabel 4. Interval Skala Likert

Pernyataan	Kategori	Interval
1	Tidak Baik	20-36
2	Kurang Baik	37-52
3	Cukup Baik	53-68
4	Baik	69-84
5	Sangat Baik	85-100

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel skala likert, skala variabel dikelompokkan menjadi 5 yaitu tidak baik (20-36), kurang baik (37-52), cukup baik (53-68), baik (69-84), dan sangat baik (85-100). Untuk mencari rentang skala yaitu sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(ST-1)}{ST}$$

Keterangan :

Rs : Rentang skala

n : Jumlah responden

ST : Skala tertinggi

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah responden 20 dan skala tertinggi dalam penelitian ini yaitu 5, sehingga diperoleh rentang skala 16. Untuk menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi, maka jumlah responden dikali dengan jumlah skala, sehingga untuk nilai terendah yaitu $(20 \times 1) = 20$ dan untuk nilai tertinggi yaitu $(20 \times 5) = 100$.

Mean merupakan rata rata dari sekumpulan data yang dimiliki . Adapun cara mencari mean yaitu nilai skor suatu pernyataan dibagi dengan jumlah

responden. Setelah mendapat hasil mean, selanjutnya mencari nilai TCR (tingkat capaian responden). Hasil tingkat capaian responden dapat digunakan untuk kategori pernyataan. Untuk mengetahui tingkat capaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rara-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100$$

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu instrument dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2009). Rumus uji validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

x : Skor item

y : Skor total

n : Banyaknya subjek

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban responden atas jawaban tersebut konsisten dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dianggap dapat reliabel. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Rumus uji reliabilitas adalah:

$$rac = \left(\frac{K}{K-10} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

rac : koefisien reliabilitas alpha cronbach

k : banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah total/varian per butir

σt^2 : varian total

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa asumsi dasar. Asumsi dasar juga dikenal sebagai asumsi klasik. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas adalah uji untuk memeriksa apakah variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika variabel tidak berdistribusi normal maka hasil uji statistik akan menurun. Pada uji normalitas data, uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat digunakan untuk melengkapi

pengujian, dengan syarat jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada saat yang sama, jika uji "satu sampel" Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05, data tidak akan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan variabel-variabel dalam sampel menjadi lebih besar. Artinya standar errornya besar, sehingga pada saat dilakukan pengujian koefisien, t hitung akan memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan t tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan uji glejser. Prinsip uji heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah dengan meregresikan variable independent terhadap nilai absolute residual atau Abs_RES. Cara pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas uji glejser adalah jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah

yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy, Tbk”. Maka penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

a. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji parsial adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel independen atau hipotesis diterima.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau gabungan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji simultan adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima

c. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Definisi dan Batasan Operasional

Tabel 5. Definisi dan Batasan Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator
Kinerja	Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, standar yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja
Kompetensi	Kompetensi adalah kemampuan yang harus dilakukan seseorang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang bersangkutan dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap (termasuk keterampilan analisis) sesuai standar yang ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Keterampilan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat
Pelatihan	Pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan dalam perusahaan sehingga perlu melatih karyawan untuk menguasai metode kerja yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan,serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak dan Luas Daerah

Kebun PT. PP. Lonsum Sei Merah terletak di Desa Sei Merah, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara memiliki luas areal 1854.46 ha. Jarak dari kebun Sei Merah ke Kota Medan \pm 23 km sedangkan jarak dari kebun Sei Merah ke Kota Lubuk Pakam \pm 12 km.

Batas-batas wilayah yang berbatasan langsung dengan kebun Sei Merah yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Batasan dengan Desa Punden Rejo
- b. Sebelah selatan : Batasan dengan Begerpang Estate
- c. Sebelah barat : Batasan dengan Desa Bangun Rejo
- d. Sebelah timur : Batasan dengan Desa Naga Timbul

Kebun Lonsum Sei Merah berada pada ketinggian \pm 18-27 mdpl dan bertopografi dataran rendah yang didominasi oleh jenis tanah Padsolik Merah Kuning, Alufialdan Hidromofik Kelabu. Kebun Lonsum Sei Merah memiliki curah hujan 1500/1800 mm.

Kebun PT. PP. Lonsum Begerpang terletak di Desa Begerpang, Kecamatan Bangun Purba, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara memiliki luas areal 5689.16 ha. Jarak dari kebun Begerpang ke Kota Medan \pm 35 km sedangkan jarak dari kebun Begerpang ke Kota Lubuk Pakam \pm 24 km.

Batas-batas wilayah yang berbatasan langsung yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Batasan dengan Desa Nagarejo
- b. Sebelah selatan : Batasan dengan Desa Tiga Juhar
- c. Sebelah barat : Batasan dengan Desa Pertumbukan

d. Sebelah timur : Batasan dengan Desa Bintang Bulan dan Desa Besamat

Kebun Lonsum Begerpang berada pada ketinggian \pm 80-130 mdpl dan bertopografi dataran rendah yang didominasi oleh jenis tanah Padsolik Merah Kuning.. Kebun Lonsum Begerpang memiliki curah hujan 2000/2200 mm.

Keadaan Karyawan

Kebun Lonsum Sei Merah memiliki karyawan yang berjumlah 221 orang. dimana laki-laki berjumlah 198 orang, perempuan berjumlah 23 orang. Karyawan Lonsum memiliki tingkat pendidikan yang berbeda beda agar lebih jelas yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Jumlah Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan Kebun Sei Merah

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	SD/Sederajat	51 Orang
2.	SMP/Sederajat	52 Orang
3.	SMA/Sederajat	98 Orang
4.	D-1/D-3	8 Orang
5.	S-1	12 Orang

Data Sekunder : Kantor Estate Lonsum Sei Merah

Kebun Lonsum Begerpang memiliki karyawan yang berjumlah 773 orang. Dimana laki-laki berjumlah 749 orang, perempuan berjumlah 24 orang. Adapun Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 7. Jumlah Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan Kebun Begerpang

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	SD/Sederajat	193 Orang
2.	SMP/Sederajat	247 Orang
3.	SMA/Sederajat	312 Orang
4.	D-1/D-3	6 Orang
5.	S-1	15 Orang

Data sekunder : Kantor Estate Lonsum Begerpang

Penggunaan Lahan

Lahan merupakan luas tanah yang bisa dimanfaatkan untuk keperluan manusia seperti kegiatan pertanian, lahan peternakan, lahan pemukiman, pembangunan infrastruktur dan lain lain. Penggunaan dan pengelolaan lahan sangatlah penting agar sumber daya alam yang ada tidak rusak dan tercemar.

Tabel 8. Penggunaan Lahan berdasarkan Luas Lahan di Kebun Sei Merah

No.	Penggunaan Lahan	Luas Lahan (ha)
1.	Lahan Perkebunan/Planted	
	a. Divisi Sei Merah	904.61 ha
	b. Divisi Kali Tawang	786.16 ha
2.	Non Planted	163.69 ha

Data Sekunder : Kantor Estate Lonsum Sei Merah

Tabel 9. Penggunaan Lahan berdasarkan Luas Lahan di Kebun Begerpang

No	Penggunaan lahan	Luas Lahan (ha)
1.	Lahan Perkebunan/Planted	
	a. Divisi Batu Lokong	926.86 ha
	b. Divisi Namu Rambei	773.64 ha
	c. Divisi Naga Timbol	703.94 ha
	d. Divisi Begerpang	576.32 ha
	e. Divisi Kongsi Four	707.40 ha
	f. Divisi Kongsi Two	685.19 ha
	g. Divisi Timbang Serdang	878.00 ha
2.	Non Planted	437.81 ha

Data Sekunder : Kantor Estate Lonsum Begerpang

Sarana dan Prasarana Umum

Pembangunan sarana dan prasarana memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan serta kualitas kehidupan masyarakat sekitar. Sarana dan prasarana yang ada dapat digunakan untuk kegiatan masyarakat sehari-hari. Maka dari itu sarana dan prasarana yang ada di kebun Lonsum Sei Merah sebagai berikut:

Tabel 10. Sarana dan Prasarana di Kebun Lonsum Sei Merah

No.	Sarana/Prasarana	Jumlah (unit)
1.	Guest House	2 unit
2.	Estate Office	1 unit
3.	Division Office	2 unit
4.	P2K3 Office	1 unit
5.	Nursery Office	1 unit
6.	Estate Godown	1 unit
7.	Estate Workshop	1 unit
8.	Material Godown	1 unit
9.	Menara Air	4 unit
10.	Menara Api	2 unit
11.	Masjid	1 unit
12.	Mushola	3 unit
13.	Polyclinic	1 unit
14.	Pos Jaga	5 unit
15.	Gedung TK	1 unit
16.	Gedung SD	2 unit
17.	Gedung SMP	1 unit
18.	Lapangan Tennis	1 unit
19.	Lapangan Sepakbola	2 unit

Data Sekunder : Kantor Estate Lonsum Sei Merah

Tabel 11. Sarana dan Prasarana di Kebun Lonsum Begerpang

No.	Sarana/Prasarana	Jumlah (unit)
1.	Guest House	2 unit
2.	Estate Office	1 unit
3.	Division Office	7 unit
4.	P2K3 Office	1 unit
5.	Nursery Office	1 unit
6.	Estate Godown	1 unit
7.	Estate Workshop	1 unit
8.	Material Godown	1 unit
9.	Menara Air	7 unit
10.	Menara Api	3 unit
11.	Masjid	3 unit
12.	Mushola	6 unit
13.	Polyclinic	7 unit
14.	Pos Jaga	15 unit
15.	Gedung TK	1 unit
16.	Gedung SD	2 unit
17.	Gedung TPA	6 unit
18.	Lapangan Tennis	1 unit
19.	Lapangan Sepakbola	7 unit
20.	Lapangan Volley	7 unit
21.	Lapangan Bulu Tangkis	2 unit
22.	Rumah Genset	2 unit
23.	Jembatan	76 unit

Data Sekunder : Kantor Estate Lonsum Begerpang

Karakteristik Sampel Mandor Panen

Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu mandor panen PT. Lonsum Sei Merah Estate dan Begerpang Estate yang berjumlah 20 orang. Karakteristik mandor panen sampel yang dimaksud ialah masa kerja, pengalaman sebagai mandor, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jumlah mengikuti pelatihan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 12, yaitu:

Tabel 12. Karakteristik Mandor Panen Lonsum Estate Sei Merah dan Begerpang

No	Indikator	Rata-rata
1.	Jenis kelamin :	
	1. Laki-Laki (%)	100
	2. Perempuan (%)	0
2.	Umur (tahun)	43,1
3.	Masa kerja (tahun)	17,75
4.	Pendidikan terakhir (tahun)	11
5.	Pengalaman sebagai mandor (tahun)	8,6
6.	Mengikuti pelatihan selama masa kerja (kali)	85

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Dapat dilihat pada tabel diatas jenis kelamin mandor panen PT. Lonsum Sei Merah Estate dan Begerpang Estate seluruhnya laki laki. Rata-rata umur mandor panen 43,1 tahun, artinya mandor panen termasuk dalam kategori senior dengan tingkat pengalaman yang baik dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Masa kerja seseorang sangat mempengaruhi kinerja dalam bekerja karena semakin lama masa kerja seseorang maka semakin orang tersebut semakin berpengalaman. Masa kerja mandor panen yaitu 17,75 tahun, artinya mandor panen termasuk sangat berpengalaman dalam bekerja sehingga hasil yang didapat pasti nya juga lebih baik. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena dengan pendidikan kita dapat meningkatkan kompetensi yang ada pada diri kita seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pendidikan terakhir mandor panen yaitu 11 tahun atau dapat dikatakan rata rata pendidikan terakhir mandor panen SMA. Rata-rata mandor panen memiliki pengalaman sebagai mandor panen yaitu 8,6 tahun atau dapat dikatakan bahwa mandor panen sudah memiliki pengalaman yang baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Pelatihan merupakan kegiatan yang diadakan dengan tujuan meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan pelatihan. Jumlah keseluruhan pelatihan yang diikuti oleh

mandor panen selama masa kerja ialah 85 atau dapat dikatakan jumlah pelatihan yang diikuti mandor panen tersebut termasuk rendah dapat dilihat dari rata rata masa kerja mandor panen yaitu 17,75.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT. London Sumatra Indonesia Sei Merah Estate dan Begerpang Estate dan dilaksanakan pada tanggal 22 Oktober 2020-13 November 2020. Setelah selesai melakukan penelitian skripsi maka peneliti mulai melakukan pengolahan data berdasarkan dengan jawaban dari responden.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan penyajian suatu data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan sebuah gambaran mengenai suatu data agar data tersebut menjadi mudah dipahami.

1. Kompetensi

Tabel 13. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pengetahuan

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Pengetahuan	Pengetahuan dalam bidang budidaya tanaman	4	7	9	0	0	76	3,75	76%	Baik
	Pengetahuan dalam menggunakan komputer	0	2	1	7	10	35	1,75	35%	Tidak baik
	Adanya upaya untuk meningkatkan pengetahuan terutama terkait dengan bidang budidaya tanaman	6	8	3	3	0	77	3,85	77%	Baik
	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tingkat pendidikan	7	3	9	1	0	76	3,80	76%	Baik
	Rata-rata pengetahuan							3,29	65,8%	Cukup baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Pengetahuan merupakan sesuatu yang dimiliki karyawan untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. indikator pengetahuan memiliki skor rata-rata 3,29 dan nilai tingkat capaian responden 65,8% yaitu cukup baik. Artinya pengetahuan mandor panen cukup baik. Pernyataan tertinggi pada indikator pengetahuan yaitu tentang adanya upaya untuk meningkatkan pengetahuan terutama terkait dengan bidang budidaya tanaman dengan skor rata-rata 3,95 dan nilai tingkat capaian responden 79% yaitu baik, artinya mandor panen selalu berusaha untuk meningkatkan hasil panen dengan meningkatkan pengetahuan di bidang pemanenan. Pernyataan terendah pada indikator pengetahuan yaitu tentang pengetahuan dalam menggunakan komputer dengan skor rata-rata 1,75 dan nilai tingkat capaian responden 35% yaitu tidak baik, artinya mandor panen tidak baik dalam menggunakan komputer karena mereka bekerja di lapangan dan tidak menggunakan komputer.

Tabel 14. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pemahaman

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Pemahaman	Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	10	5	5	0	0	85	4,25	85%	Sangat baik
	Pemahaman tentang visi, misi dan tujuan perusahaan	1	8	10	1	0	69	3,45	69%	Baik
	Pemahaman tentang pentingnya membangun hubungan kerja yang positif	4	12	3	1	0	79	3,95	79%	Baik
	Pemahaman tentang manajemen pemanenan	5	11	4	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Rata-rata pemahaman							3,93	78,5%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Pemahaman merupakan hal yang dimengerti dengan benar dan dapat digunakan untuk menangani pekerjaan dengan baik. Pemahaman memiliki skor rata-rata 3,93 dan nilai tingkat capaian responden 78,5% yaitu baik. Artinya pemahaman kerja mandiri panen baik. Pernyataan tertinggi pada indikator pemahaman yaitu tentang pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan skor rata-rata 4,25 dan nilai tingkat capaian responden 85% yaitu sangat baik, artinya mandiri panen bekerja dari pemahaman mereka dan bersedia bekerja semaksimal mungkin agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan terendah pada indikator pemahaman adalah pemahaman tentang visi, misi dan tujuan perusahaan dengan skor rata-rata 3,45 dan nilai tingkat capaian responden 69% yaitu baik, artinya mandiri panen bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada sehingga dapat tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan.

Tabel 15. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator *Skill*

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Skill	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	11	4	2	0	75	3,75	75%	Baik
	Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	4	8	8	0	0	76	3,80	76%	Baik
	Kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan kerja pada bidang pekerjaan	3	13	4	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Kemampuan dalam berkomunikasi kepada rekan kerja	4	11	5	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Rata-rata skill							3,86	77,25%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Skill merupakan potensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan beberapa tugas dalam satu pekerjaan. *Skill* memiliki skor rata-rata 3,86 dan nilai tingkat capaian responden 77,25% yaitu baik. Pernyataan tertinggi pada indikator *skill* yaitu tentang kemampuan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan kerja pada bidang pekerjaan dengan skor rata-rata 3,95 dan nilai tingkat capaian responden 79% yaitu baik, artinya mandor panen mampu membangun hubungan kerja yang positif dengan cara berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja sehingga lingkungan kerja lebih harmonis dan efektif dan mandor panen menerapkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan untuk mempermudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pernyataan terendah pada indikator *skill* yaitu tentang kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan skor rata-rata 3,75 dan nilai tingkat capaian responden 75% yaitu baik, artinya mandor panen mampu berpikir kritis sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

Tabel 16. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Nilai

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Nilai	Sikap optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	5	10	5	0	0	80	4,00	80%	Baik
	Mampu mengontrol emosional ketika sedang bekerja	3	6	6	5	0	67	3,35	67%	Cukup baik
	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan	3	15	2	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	9	4	6	1	0	81	4,05	81%	Baik
	Rata-rata nilai							3,86	77,25%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Nilai merupakan keyakinan terhadap perilaku dan sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Nilai memiliki skor rata-rata 3,86 dan nilai tingkat capaian responden 77,25% yaitu baik. Artinya mandor panen mampu bertindak baik pada saat bekerja atau sesuatu yang diyakini mandor panen untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pernyataan tertinggi pada indikator nilai yaitu tentang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan kejujuran dengan skor rata-rata 4,05 dan nilai tingkat capaian responden 81% yaitu baik, artinya mandor panen melaksanakan pekerjaan dengan perilaku terpuji dan tetap menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan. Pernyataan terendah pada indikator nilai yaitu tentang mampu mengontrol emosional ketika sedang bekerja dengan skor rata-rata 3,35 dan nilai tingkat capaian responden 67% yaitu cukup baik, artinya mandor panen paham terhadap bagaimana membangun hubungan kerja yang positif.

Tabel 17. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Sikap

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Sikap	Patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan	7	6	6	1	0	79	3,95	79%	Baik
	Melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	6	3	9	2	0	73	3,65	73%	Baik
	Merasa khawatir saat datang terlambat	4	11	4	1	0	78	3,90	78%	Baik
	Dapat menerima pendapat dari karyawan lain	10	5	3	2	0	83	4,15	83%	Baik
	Rata-rata sikap							3,91	78,25%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Sikap merupakan tindakan berdasarkan keyakinan yang dimiliki seseorang. Sikap memiliki skor rata-rata 3,91 dan nilai tingkat capaian responden 78,25% yaitu cukup baik. Artinya sikap mandor panen baik. Pernyataan tertinggi pada indikator sikap yaitu tentang dapat menerima pendapat dari karyawan lain dengan skor rata-rata 4,15 dan nilai tingkat capaian responden 83% yaitu baik, artinya mandor panen dapat menerima pendapat dari karyawan lain dengan baik dan memahami bahwa pendapat yang positif dari karyawan lain dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan maupun permasalahan. Pernyataan terendah pada indikator sikap yaitu tentang melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dengan skor rata-rata 3,65 dan nilai tingkat capaian responden 73% yaitu baik, artinya mandor panen memiliki sikap disiplin kerja sehingga selalu berusaha memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 18. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Minat

Indikator	Pernyataan	Skala					Total	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Minat	Minat terhadap pekerjaan yang saya lakukan	7	4	7	2	0	76	3,80	76%	Baik
	Mempunyai rencana pengembangan karir ke depannya	2	9	8	1	0	72	3,60	72%	Baik
	Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	2	7	6	5	0	66	3,30	66%	Cukup baik
	Selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan	2	4	8	6	0	62	3,10	62%	Cukup baik
Rata-rata minat							3,45	69%	Baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Minat merupakan ketertarikan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan. Minat memiliki skor rata-rata 3,45 dan nilai tingkat capaian responden 69% yaitu baik. Artinya minat mandor panen terhadap pekerjaan baik. Pernyataan tertinggi pada indikator minat yaitu tentang minat terhadap pekerjaan yang saya lakukan dengan skor rata-rata 3,80 dan nilai tingkat capaian responden 76% yaitu baik, artinya mandor panen bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan. Pernyataan terendah pada indikator minat yaitu tentang selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dengan skor rata-rata 3,10 dan nilai tingkat capaian responden 62% yaitu cukup baik, artinya mandor panen cukup mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan.

2. Pelatihan

Tabel 19. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Instruktur

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Instruktur	Instruktur menguasai materi sehingga mampu menyampaikannya dengan baik	0	18	1	1	0	77	3,85	77%	Baik
	Instruktur mampu mengefektivitaskan waktu dalam penyampaian materi	2	16	2	0	0	80	4	80%	Baik
	Instruktur mampu berinteraksi dengan baik kepada peserta	1	15	4	0	0	77	3,85	77%	Baik
	Instruktur bekerja secara professional dalam pelatihan	2	15	3	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Rata-rata instruktur							3,91	78%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Instruktur merupakan orang yang bertugas mengajarkan dan memberikan pelatihan terhadap peserta pelatihan. Instruktur memiliki skor rata-rata 3,91 dan nilai tingkat capaian responden 78% yaitu baik. Artinya instruktur bekerja dengan baik dan professional dalam kegiatan pelatihan. Pernyataan tertinggi pada indikator instruktur yaitu tentang instruktur mampu mengefektivitaskan waktu dalam penyampaian materi dengan skor rata-rata 4,00 dan nilai tingkat capaian responden 80% yaitu baik artinya, instruktur mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam penyampaian materi pelatihan. Pernyataan terendah pada indikator instruktur yaitu tentang instruktur menguasai materi sehingga mampu menyampaikannya dengan baik dan instruktur mampu berkomunikasi dengan baik kepada peserta dengan skor rata-rata 3,85 dan nilai tingkat capaian responden 77% yaitu baik, artinya instruktur bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan peserta pada saat bekerja.

Tabel 20. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Peserta

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Peserta	Peserta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	4	7	8	1	0	74	3,7	74%	Baik
	Peserta mampu menguasai materi pelatihan dengan baik	0	11	9	0	0	71	3,55	71%	Baik
	Peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan	2	11	5	2	0	73	3,65	73%	Baik
	Peserta mampu menerapkan apa yang diajarkan selama pelatihan dalam pekerjaan	0	11	9	0	0	71	3,55	71%	Baik
	Rata-rata peserta							3,61	72%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Peserta merupakan orang yang ikut serta dan berusaha mengembangkan potensi melalui kegiatan pelatihan. Peserta memiliki skor rata-rata 3,61 dan nilai tingkat capaian responden 72% yaitu baik. Artinya peserta berpartisipasi dengan baik dalam pelaksanaan pelatihan. Pernyataan tertinggi pada indikator peserta yaitu tentang peserta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan dengan skor rata-rata 3,70 dan nilai tingkat capaian responden 74% yaitu baik, artinya peserta memahami bahwa dengan mengikuti program pelatihan dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Pernyataan terendah pada indikator peserta yaitu tentang peserta mampu menguasai materi pelatihan dengan baik dan peserta mampu menerapkan apa yang diajarkan selama pelatihan dalam pekerjaan dengan skor rata-rata 3,55 dan nilai tingkat capaian responden 71% yaitu baik, artinya peserta mampu menguasai materi pelatihan dengan baik sehingga ilmu yang didapat dapat diterapkan dalam pekerjaan.

Tabel 21. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Metode

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Metode	Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	1	15	4	0	0	77	3,85	77%	Baik
	Metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan	1	14	5	0	0	76	3,8	76%	Baik
	Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan tepat waktu	4	13	3	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Evaluasi kemampuan dan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan	1	9	10	0	0	71	3,55	71%	Baik
Rata-rata metode								3,81	76%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Metode pelatihan merupakan prosedur yang ditempuh untuk mencapai tujuan pelatihan. Metode memiliki skor rata-rata 3,81 dan nilai tingkat capaian responden 76% yaitu baik. Artinya metode pelatihan yang digunakan baik. Pernyataan tertinggi pada indikator metode yaitu tentang pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan tepat waktu dengan skor rata-rata 4,05 dan nilai tingkat capaian responden 81% yaitu baik, artinya pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Pernyataan terendah pada indikator metode yaitu tentang evaluasi kemampuan dan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan dengan skor rata-rata 3,55 dan nilai tingkat capaian responden 71% yaitu baik, artinya peserta dinilai tingkat pengetahuan dan kemampuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan peserta.

Tabel 22. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Materi

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Materi	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	6	11	3	0	0	83	4,15	83%	Baik
	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	3	9	8	0	0	75	3,75	75%	Baik
	Materi pelatihan disampaikan dengan baik dan dibahas secara mendalam	2	15	3	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Materi pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaan	6	7	7	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Rata-rata materi							3,95	79%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Materi merupakan bahan yang memenuhi standar dan dipakai untuk kegiatan pelatihan. Materi memiliki skor rata-rata 3,95 dan nilai tingkat capaian responden 79% yaitu baik. Pernyataan tertinggi pada indikator materi yaitu tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan skor rata-rata 4,15 dan nilai tingkat capaian responden 83% yaitu baik, artinya materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai sehingga peserta dapat bekerja lebih baik dan professional. Pernyataan terendah pada indikator materi yaitu tentang materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami dengan skor rata-rata 3,75 dan nilai tingkat capaian responden 75% yaitu baik, artinya materi pelatihan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saat bekerja.

Tabel 23. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Tujuan

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Tujuan	Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan peserta	9	8	3	0	0	86	4,3	86%	Sangat baik
	Pelatihan dilakukan untuk meminimalisir jumlah dan biaya kecelakaan kerja	9	7	4	0	0	85	4,25	85%	Sangat baik
	Pelatihan dilakukan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik	12	6	2	0	0	90	4,5	90%	Sangat baik
	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	11	8	1	0	0	90	4,5	90%	Sangat baik
Rata-rata tujuan							4,17	88%	Sangat baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tujuan merupakan impian dari hasil yang diinginkan pada masa yang akan datang. Tujuan memiliki skor rata-rata 4,17 dan nilai tingkat capaian responden 88% yaitu sangat baik. Artinya tujuan dari pelatihan yang diadakan sangat baik. Pernyataan tertinggi pada indikator tujuan yaitu tentang pelatihan dilakukan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai dengan skor rata-rata 4,50 dan nilai tingkat capaian responden 90% yaitu sangat baik, artinya dengan mengikuti pelatihan peserta dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar lebih efektif. Pernyataan terendah pada indikator tujuan yaitu tentang pelatihan dilakukan untuk meminimalisir jumlah dan biaya kecelakaan kerja dengan skor rata-rata 4,25 dan nilai tingkat capaian responden 85% yaitu sangat baik, artinya dengan diadakannya pelatihan K3(kesehatan dan keselamatan kerja) peserta akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih aman sehingga dapat mengurangi kecelakaan pada saat bekerja.

Tabel 24. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Sasaran

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Sasaran	Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan	11	7	2	0	0	89	4,45	89%	Sangat baik
	Program pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan minat karyawan dalam bekerja	5	11	4	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	6	10	4	0	0	82	4,1	82%	Baik
	Pelatihan dapat menambah wawasan dalam melakukan pekerjaan	4	7	9	0	0	75	3,75	75%	Baik
	Rata-rata sasaran							4,09	82%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Sasaran merupakan tujuan yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. Sasaran memiliki skor rata-rata 4,09 dan nilai tingkat capaian responden 82% yaitu baik. Artinya sasaran pelatihan baik Pernyataan tertinggi pada indikator sasaran yaitu tentang pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan skor rata-rata 4,45 dan nilai tingkat capaian responden 89% yaitu sangat baik, artinya pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan kompetensi peserta sehingga kinerja meningkat. Pernyataan terendah pada indikator sasaran yaitu tentang pelatihan dapat menambah wawasan dalam melakukan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,75 dan nilai tingkat capaian responden 75%, artinya pelatihan dilakukan untuk menambah wawasan peserta agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

3. Kinerja

Tabel 25. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kualitas

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kualitas	Mampu menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	4	11	5	0	0	79	3,95	79%	Baik
	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	3	12	5	0	0	78	3,90	78%	Baik
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	3	10	7	0	0	76	3,80	76%	Baik
	Mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan	1	10	9	0	0	72	3,60	72%	Baik
	Rata-rata kualitas							3,81	76,25%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Kualitas kerja merupakan perilaku yang dilakukan sesuai dengan harapan atau tujuan yang dicapai. Kualitas memiliki skor rata-rata 3,81 dan nilai tingkat capaian responden 76,25% yaitu baik. Artinya mandor panen dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pernyataan tertinggi pada indikator kualitas yaitu tentang mampu menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik dengan skor rata-rata 3,95 dan nilai tingkat capaian responden 79% yaitu baik, artinya mandor panen memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik di bidang pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pernyataan terendah pada indikator kualitas yaitu tentang mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dengan skor rata-rata 3,60 dan nilai tingkat capaian responden 72% yaitu baik, artinya kinerja mandor panen sudah baik dan dapat ditingkatkan lagi.

Tabel 26. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kuantitas

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kuantitas	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan	2	9	8	1	0	72	3,60	72%	Baik
	Hasil pekerjaan meningkat dari sebelumnya	7	4	9	0	0	78	3,90	78%	Baik
	Selalu menetapkan target dalam bekerja	7	11	2	0	0	85	4,25	85%	Sangat baik
	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan	2	11	7	0	0	75	3,75	75%	Baik
Rata-rata kuantitas								3,88	77,5%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kuantitas memiliki skor rata-rata 3,88 dan nilai tingkat capaian responden 77,5% yaitu baik. Pernyataan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu tentang selalu menetapkan target dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,25 dan nilai tingkat capaian responden 85% yaitu sangat baik, artinya mandor panen memiliki komitmen kerja sehingga akan menetapkan target pada saat bekerja dan merasa puas ketika hasil yang dicapai sesuai target atau melampaui target. Pernyataan terendah pada indikator kuantitas yaitu tentang kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dengan skor rata-rata 3,60 dan nilai tingkat capaian responden 72% yaitu baik, artinya jumlah pekerjaan dan jangka waktu yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Tabel 27. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Ketepatan waktu	Mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan dalam penyelesaian pekerjaan agar selesai tepat waktu	5	11	4	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan	3	6	9	2	0	70	3,50	70%	Baik
	Tidak menunda pekerjaan	3	14	2	1	0	79	3,95	79%	Baik
	Hadir tepat waktu dalam bekerja	9	9	2	0	0	87	4,35	87%	Sangat baik
Rata-rata Ketepatan waktu								3,96	79,25%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Ketepatan waktu adalah rentang waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketepatan waktu memiliki skor rata-rata 3,96 dan nilai tingkat capaian responden 79,25% yaitu baik. Artinya mandor panen mampu mengefektivitasikan waktu dalam bekerja dengan baik. Pernyataan tertinggi pada indikator ketepatan waktu yaitu tentang hadir tepat waktu dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,35 dan nilai tingkat capaian responden 87% yaitu sangat baik, artinya mandor panen menerapkan sikap disiplin kerja sehingga merasa khawatir saat datang terlambat. Pernyataan terendah pada indikator ketepatan waktu yaitu tentang seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan dengan skor rata-rata 3,50 dan nilai tingkat capaian responden 70% yaitu baik, artinya mandor panen memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan.

Tabel 28. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Efektivitas

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Efektivitas	Penyelesaian pekerjaan telah ditunjang dengan dengan perlengkapan dan peralatan dan teknologi yang memadai	4	3	11	2	0	69	3,45	69%	Baik
	Mampu bekerja sama dengan baik untuk menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	2	10	6	2	0	72	3,60	72%	Baik
	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan	3	9	6	2	0	73	3,65	73%	Baik
	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	2	12	6	0	0	76	3,80	76%	Baik
	Rata-rata efektivitas							3,63	72,5%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Efektivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Efektivitas memiliki skor rata-rata 3,63 dan nilai tingkat capaian responden 72,5% yaitu baik. Artinya kemampuan mandor panen baik dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan tertinggi pada indikator efektivitas yaitu tentang mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif dengan skor rata-rata 3,80 dan nilai tingkat capaian responden 76% yaitu baik, artinya mandor panen mampu mengatur waktu dalam bekerja agar lebih produktif serta fokus pada pekerjaan. Pernyataan terendah pada indikator efektivitas yaitu tentang penyelesaian pekerjaan telah ditunjang dengan peralatan dan teknologi yang memadai dengan skor rata-rata 3,45 dan nilai tingkat capaian responden 69% yaitu baik, artinya dalam bekerja mandor panen diberikan peralatan dan teknologi yang memadai sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

Tabel 29. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kemandirian

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Kemandirian	Berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	8	9	2	1	0	84	4,20	84%	Baik
	Berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	6	7	5	2	0	77	3,85	77%	Baik
	Berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan	6	9	5	0	0	81	4,05	81%	Baik
	Berinisiatif mengambil keputusan dalam memecahkan masalah	8	6	5	1	0	81	4,05	81%	Baik
	Rata-rata kemandirian							4,04	80,75%	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Kemandirian merupakan kemampuan individu dengan mengambil inisiatif untuk keberhasilan. Kemandirian memiliki skor rata-rata 4,04 dan nilai tingkat capaian responden 80,75% yaitu baik. Artinya mandor panen mampu mengambil inisiatif dengan baik untuk sebuah keberhasilan. Pernyataan tertinggi pada indikator kemandirian yaitu tentang berinisiatif mengambil keputusan dalam memecahkan masalah dan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan dengan skor rata-rata 4,05 dengan nilai tingkat capaian responden 81% yaitu baik, artinya mandor panen memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan baik serta mandor panen memiliki kinerja yang baik sehingga mampu bertanggung jawab dan memperbaiki kesalahan. Pernyataan terendah pada indikator kemandirian yaitu tentang berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas dengan skor rata-rata 4,05 dan nilai tingkat capaian responden 81% yaitu baik, artinya mandor panen selalu berusaha meningkatkan kompetensi dengan belajar hal baru serta belajar dari pengalaman.

Tabel 30. Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Komitmen Kerja

Indikator	Pernyataan	Skala					Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1				
Komitmen kerja	Merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	5	8	6	1	0	77	3,85	77%	Baik
	Bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan	3	11	6	0	0	77	3,85	77%	Baik
	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pribadi juga	0	2	3	1	14	33	1,65	33%	Tidak baik
	Merasa bangga menjadi bagian perusahaan	5	9	6	0	0	79	3,95	79%	Baik
Rata-rata Komitmen kerja							3,33	66,5%	Cukup baik	

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak perusahaan serta berkeinginan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen kerja memiliki skor rata-rata 3,33 dan nilai tingkat capaian responden 66,25% yaitu cukup baik. Artinya mandor panen cukup berkomitmen pada perusahaan. Pernyataan tertinggi pada indikator komitmen kerja yaitu tentang merasa bangga menjadi bagian perusahaan dengan skor rata-rata 3,95 dan nilai tingkat capaian responden 79% yaitu baik, artinya mandor panen merasa bangga telah bekerja di perusahaan dan bersedia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan. Pernyataan terendah pada indikator komitmen kerja yaitu tentang merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pribadi juga dengan skor rata-rata 1,65 dan nilai tingkat capaian responden 33% yaitu tidak baik, artinya mandor panen tidak merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pribadi juga.

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah penelitian untuk mengukur variabel dalam penelitian. Uji validitas dinyatakan valid jika hasil uji r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan $(df=n-2)$ dimana n adalah 20, maka r_{tabel} (5%,20-2) 18 adalah 0,444. Hasil uji validitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1) Uji Validitas Kompetensi

Tabel 31. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,444	0,484	Valid
X1.2	0,444	0,590	Valid
X1.3	0,444	0,502	Valid
X1.4	0,444	0,469	Valid
X1.5	0,444	0,453	Valid
X1.6	0,444	0,473	Valid
X1.7	0,444	0,468	Valid
X1.8	0,444	0,455	Valid
X1.9	0,444	0,501	Valid
X1.10	0,444	0,447	Valid
X1.11	0,444	0,528	Valid
X1.12	0,444	0,488	Valid
X1.13	0,444	0,453	Valid
X1.14	0,444	0,551	Valid
X1.15	0,444	0,451	Valid
X1.16	0,444	0,467	Valid
X1.17	0,444	0,627	Valid
X1.18	0,444	0,466	Valid
X1.19	0,444	0,524	Valid
X1.20	0,444	0,471	Valid
X1.21	0,444	0,500	Valid
X1.22	0,444	0,583	Valid
X1.23	0,444	0,466	Valid
X1.24	0,444	0,508	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kompetensi, seluruh item pernyataan kompetensi dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444.

2) Uji Validitas Pelatihan

Tabel 32. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X2.1	0,444	0,513	Valid
X2.2	0,444	0,475	Valid
X2.3	0,444	0,526	Valid
X2.4	0,444	0,478	Valid
X2.5	0,444	0,529	Valid
X2.6	0,444	0,470	Valid
X2.7	0,444	0,523	Valid
X2.8	0,444	0,596	Valid
X2.9	0,444	0,526	Valid
X2.10	0,444	0,627	Valid
X2.11	0,444	0,466	Valid
X2.12	0,444	0,482	Valid
X2.13	0,444	0,706	Valid
X2.14	0,444	0,575	Valid
X2.15	0,444	0,616	Valid
X2.16	0,444	0,606	Valid
X2.17	0,444	0,549	Valid
X2.18	0,444	0,511	Valid
X2.19	0,444	0,582	Valid
X2.20	0,444	0,554	Valid
X2.21	0,444	0,537	Valid
X2.22	0,444	0,448	Valid
X2.23	0,444	0,517	Valid
X2.24	0,444	0,467	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel pelatihan, seluruh item pernyataan pelatihan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444.

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel 33. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Y1.1	0,444	0,451	Valid
Y1.2	0,444	0,488	Valid
Y1.3	0,444	0,475	Valid
Y1.4	0,444	0,544	Valid
Y1.5	0,444	0,509	Valid
Y1.6	0,444	0,533	Valid
Y1.7	0,444	0,491	Valid
Y1.8	0,444	0,468	Valid
Y1.9	0,444	0,450	Valid
Y1.10	0,444	0,485	Valid
Y1.11	0,444	0,527	Valid
Y1.12	0,444	0,458	Valid
Y1.13	0,444	0,447	Valid
Y1.14	0,444	0,496	Valid
Y1.15	0,444	0,461	Valid
Y1.16	0,444	0,528	Valid
Y1.17	0,444	0,456	Valid
Y1.18	0,444	0,519	Valid
Y1.19	0,444	0,521	Valid
Y1.20	0,444	0,462	Valid
Y1.21	0,444	0,506	Valid
Y1.22	0,444	0,471	Valid
Y1.23	0,444	0,493	Valid
Y1.24	0,444	0,469	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kinerja, seluruh item pernyataan kinerja dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,444.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program SPSS 26. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji Reliabilitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 34. Hasil Uji Realibilitas Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja

Variabel	Statistik Reliabilitas	
Kompetensi	Cronbach's Alpha	N of Items
	0,863	24
Pelatihan	Cronbach's Alpha	N of Items
	0,887	24
Kinerja	Cronbach's Alpha	N of Items
	0,887	24

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen variabel adalah reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* seluruh variable $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik terdapat tiga pengujian yang akan dilakukan oleh peneliti antar lain uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian dalam asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data residual yang dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai sig $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 35. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,34246801
Most Extreme Differences	Absolute	0,178
	Positive	0,178
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji normalitas, dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* yaitu $0,097 > 0,05$. Jadi uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam mode regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinearitas menggunakan nilai *Varianec Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas atau korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 36. Hasil Uji Multikolinearitas

Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	VIF
				Coefficients			Statistics	
				Beta			Tolerance	
1	(Constant)	-7,497	17,533		-0,428	0,674		
	Kompetensi	0,476	0,128	0,535	3,713	0,002	0,974	1,027
	Pelatihan	0,585	0,160	0,527	3,658	0,002	0,974	1,027

Sumber: *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, dapat diketahui nilai *Tolerance* yaitu $1,027 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $0,974 < 10$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variable dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan uji glejser. Cara pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas uji glejser adalah jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 37. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model				Standardized	T	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3,465	9,391		0,369	0,717
	Kompetensi	0,045	0,069	0,160	0,660	0,518
	Pelatihan	-0,033	0,086	-0,093	-0,385	0,705

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas, dapat diketahui nilai sig kompetensi yaitu $0,518 > 0,05$ dan nilai sig pelatihan yaitu $0,705 > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan uji parsial yaitu jika nilai sig $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y, t_{tabel} dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan $0,05 : 2$; jumlah responden (20) – jumlah variable independen (2) – 1 yaitu 17, maka $t_{tabel} (0,025;17)$ adalah 2,10982. Hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 38. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7.497	17.533		-.428	.674
	Kompetensi	.476	.128	.535	3.713	.002
	Pelatihan	.585	.160	.527	3.658	.002

Sumber: Data Primer Diolah 2020

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji parsial, diketahui nilai sig $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,713 > t_{tabel} 2,10982$, maka dapat disimpulkan H1 diterima artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki mandor panen maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji parsial, diketahui nilai sig $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,658 > t_{tabel} 2,10982$, maka dapat disimpulkan H2 diterima artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik program pelatihan yang diadakan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

b. Uji F (simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable X secara simultan atau gabungan terhadap variable Y. Dasar pengambilan keputusan uji simultan yaitu jika nilai sig $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variable Y, F_{tabel} dalam penelitian ini jumlah variable independen (2) ; jumlah responden (20) - jumlah variable

independen (2), maka $F_{\text{tabel}} (2;18)$ adalah 3,55. Hasil uji simultan sebagai berikut :

Tabel 39. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032,653	2	516,326	16,186	.000
	Residual	542,297	17	31,900		
	Total	1574,950	19			

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji simultan, diketahui nilai sig $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 16,186 > F_{\text{tabel}} 3,55$, maka dapat disimpulkan H3 diterima artinya kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 40. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	0,656	0,615	5,64799

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,656. Hal ini berarti 65,6% variabel kinerja (Y) dipengaruhi variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja ditinjau dari aspek kompetensi yang tertinggi adalah pemahaman dengan skor 78,5% dan yang terendah adalah pengetahuan dengan skor 65,8%. Sedangkan kinerja ditinjau dari aspek pelatihan yang tertinggi adalah tujuan pelatihan dengan skor 88% dan terendah adalah peserta dengan skor 72%.
2. Berdasarkan hasil dari uji regresi berganda secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan secara parsial pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dipengaruhi variabel lain.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan PT. PP. London Indonesia Tbk Sei Merah dan Begerpang Estate

Sebaiknya kompetensi karyawan terus ditingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal dan sesuai dengan harapan. Begitu juga dengan pelatihan harus lebih ditingkatkan agar karyawan lebih kompetitif dan lebih kompeten dalam menjalankan tugas serta memberikan peringatan terhadap karyawan yang jarang mengikuti pelatihan.
2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas dan alangkah baiknya menambah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Chaeril, 2018. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng. Jurnal Manajemen. Vol. 01 No. 02.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dwi. 2012. Manajaemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lastanti, S. , 2015, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Jakarta.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miller L, Rankin N, Neathey F. 2001. Competency Frameworks in UK Organizations. London (EN): CIPD.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Prihadi, S. 2004. Kinerja, Aspek Pengukuran. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Riandani, Wahyu. 2015. Hubungan Pelatihan dan Kompesasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. ELNUSA di Kota Balikpapan. e-journal Administrasi Bisnis 2015, 3(4): 873-887 ISSN 2355-5408.
- Rivai, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta.
- Subari, S., dan H. Riady. 2015. *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communication*. *American Journal of Business and Management*. Vol. 04 No. 03.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Konsep Teori dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, I. G., S. K. Sari., A. D. Br. Tarigan., D. D. Manihuruk. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa)*. *Jurnal Global Manajemen*. Vol. 08 No. 01.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Zwell, Micahel. 2008. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Lampiran 1. Karakteristik Responden Mandor Panen PT. Lonsum Sei Merah Estate dan Begerpang Estate

Nama	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Pengalaman Mandor	Jumlah Mengikuti Pelatihan
Suryadi	40-49	16-20 tahun	SMA/SMK	11-20 tahun	1-5 kali
Pujianto	40-49	>20 tahun	SMA/SMK	11-20 tahun	1-5 kali
Ahmad Rais	30-39	16-20 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Hariadi	50-59	>20 tahun	SMA/SMK	11-20 tahun	1-5 kali
Agus Tiono	40-49	5-10 tahun	SMP	6-10 tahun	1-5 kali
Bambang Irawan	30-39	10-15 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun	6-10 kali
M. Muslim	30-39	5-10 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Thamrin	40-49	16-20 tahun	SMA/SMK	11-20 tahun	1-5 kali
Firman	50-59	>20 tahun	SMP	11-20 tahun	1-5 kali
Dedi Zaelani	40-49	16-20 tahun	SMP	11-20 tahun	1-5 kali
Suandi	30-39	5-10 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Darianto	30-39	5-10 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Surya Darma Tri Tanto	30-39	5-10 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Arif Wahyudi	50-59	>20 tahun	SMA/SMK	21-25 tahun	>10 kali
Agus Rudi Hasgo	40-49	10-15 tahun	SMA/SMK	<5 tahun	1-5 kali
Jumiran	40-49	>20 tahun	SMP	6-10 tahun	1-5 kali
Ponirin	40-49	10-15 tahun	SMP	6-10 tahun	6-10 tahun
Lilik Isnadi	40-49	>20 tahun	SMP	6-10 tahun	1-5 kali
Dosima Sinaga	50-59	>20 tahun	SMA/SMK	6-10 tahun	1-5 kali
Agus Mayadi	40-49	16-20 tahun	SMP	6-10 tahun	1-5 kali

Lampiran 2. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	Total
1	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	103
2	3	2	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	95
3	3	2	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	2	82
4	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	69
5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	95
6	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	3	98
7	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	100
8	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	2	4	3	5	4	3	2	88
9	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	83
10	5	2	2	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	2	3	2	2	84
11	3	1	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	89
12	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	3	101
13	3	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	68
14	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	80
15	4	1	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	3	95
16	4	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	102
17	3	1	5	3	5	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	78
18	3	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	91
19	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	5	3	3	3	3	90
20	5	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	93

Lampiran 3. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.X24	Total
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	90
2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	89
3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	91
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	90
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	89
6	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	94
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	101
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	103
9	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	100
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	97
11	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	100
12	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	110
13	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	87
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	105
15	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	99
16	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	81
17	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	84
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	103
19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	84
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	104

Lampiran 4. Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Total	
1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	107	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	84	
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	1	3	85	
4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	86	
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	87	
6	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	1	3	99	
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	1	4	94	
8	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	99	
9	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	87	
10	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	94	
11	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	2	3	1	3	86	
12	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	5	4	2	5	101	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	1	4	69	
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	3	4	93	
15	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	1	5	99	
16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	1	4	85	
17	3	4	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	1	3	79	
18	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	100	
19	4	4	3	3	2	4	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	4	82	
20	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	95

