

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERLINO  
EXCLUSIVE SPRINGBED**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

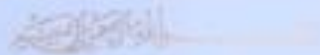
**Nama** : AGUS SALIM SINAGA  
**NPM** : 1805160298  
**Program Studi** : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kap. Mochtar Duri No. 3 (061) 8420000 (061) 8420001



**PENGESAHAN UJIAN STRUKTURAL**

Panela Ujian Struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dipimpin oleh panela Ujian Struktural 01 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB dengan agenda sebagai berikut, yakni: (1) melihat, memperhatikan dan menyetujui

Nama : AGUS SALIMUSALAGA  
N.P.M : 1007100090  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MANAJEMEN DAN PELAYANAN TERHADAP KURIRAN KEMERDEKAAN (KEM) PT. MELINDA KEMERDEKAAN

Dinyatakan (D) oleh Sidang yang telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Disetujui

Pengantar

(ASRIZAL EFFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

Pengantar

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Khairul Hani No. 33 Medan 20214 Telp. (061) 6622301, Fax. (061) 6621456  
Website: <http://www.umscu.ac.id> Email: [umscu@umscu.ac.id](mailto:umscu@umscu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : AGUS SALIM SINAGA  
N.P.M : 1805160298  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
MERLINO EXCLUSIVE SPRINGBED

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten M. Husein Haris No. 1 Medan 20221 Telp. (061) 4623800, Fax. (061) 9925474  
Website: <http://www.umusu.ac.id> Email: [info@umusu.ac.id](mailto:info@umusu.ac.id)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : AGUS SALIM SINAGA  
NPM : 1805160298  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD FAHMI, SE., MM  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
MERLINO EXCLUSIVE SPRINGBED

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki Latar Belakang	5/08/22	f
BAB 2	Tambahkan Sitasi Dosen	6/08/22	f
BAB 3	Rapikan Pembahasan	15/08/22	f
BAB 4	Hasil & Pembahasan	19/08/22	f
BAB 5	Perbaiki Kesimpulan	21/08/22	f
Daftar Pustaka	Rapikan Mendley	25/08/22	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Lanjut Sidang Skripsi	8/Agustus/22	f

Medan, 23 Juli 2022

Dikeketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Agus Salim Sinaga  
NPM : 1805160298  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia diberikan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merikayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20..

Pembuat Pernyataan

 Agus Salim Sinaga

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERLINO  
EXCLUSIVE SPRINGBED**

**ABSTRAK**

**Oleh:**

**Agus Salim Sinaga  
1805160298  
email: agusnaga0408@gmail.com**

Kompetensi dan Pelatihan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, Semakin bagus Kompetensi dan Pelatihan dalam suatu perusahaan, maka akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam memberikan kinerjanya dalam perusahaan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara Kompetensi dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed serta apakah ada pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan-2 *tailed* variabel Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan signifikan terdapat pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed.

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

**THE EFFECT OF COMPETENCE AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MERLINO**

**EXCLUSIVE SPRINGBED**

**ABSTRACT**

**By:**

**Agus Salim Sinaga  
1805160298  
email: agusnaga0408@gmail.com**

*Competence and training are important things that can affect employee performance, the better the competence and training in a company, the more encouragement will be given to employees in providing their performance in the company. This study aims to explain the relationship between Competence and Training with Employee Performance at PT. Merlino Exclusive Springbed and whether there is a simultaneous influence between Competence and Training on Employee Performance at PT. Merlino Exclusive Springbed. The type of research conducted in this research is quantitative. The research approach used in this study is to use an associative approach. The results of this study conclude that partially there is a significant effect of competence-2 and training on employee performance at PT. Merlino Exclusive Springbed. The results of this study conclude that there is a simultaneous and significant effect of Competence and Training on Employee Performance at PT. Merlino Exclusive Springbed.*

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

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan karuni yang telah dilimpahkan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta shalawat beiring salam penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merlino Exclusive Springbed”**

Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik dari segi tenaga, ide-ide maupun dari segi pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa **Ayahanda Awaluddin Sinaga dan Ibunda Nurliana Harahap** tercinta yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, do'a, perhatian serta dorongan moril sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak **H. Januri, SE., M.M., M.Si.**, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si**, Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy T SE., M.Si**, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si** Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Muhammad Fahmi SE., M.M** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pelaksanaan penulisan Skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak ibu berikan.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, baik dalam teknik penyajian materi maupun

pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis sendiri Amin.

**Wassalamualaikum Wr.Wb**

Medan, Juli 2022

Penulis

**AGUS SALIM SINAGA**  
**NPM: 1805160298**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori .....	13
2.1.1. Kinerja .....	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	18
2.1.2. Kompetensi .....	21
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi .....	21

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	22
2.1.2.4. Manfaat Kompetensi .....	25
2.1.2.5. Indikator Kompetensi.....	27
2.1.3. Pelatihan.....	28
2.1.3.1. Pengertian pelatihan .....	28
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pelatihan.....	29
2.1.3.3. Tujuan dan manfaat Pelatihan .....	31
2.1.3.4. Indikator Pelatihan .....	33
2.2. Kerangka Konseptual .....	35
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kayawan .....	36
2.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.2.3. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.3. Hipotesis .....	39
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	32
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	40
3.2.1. Kinerja Karyawan – Variabel Dependent (Y) .....	41
3.2.2. Kompetensi .....	41
3.2.3. Pelatihan.....	41
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
3.3.1. Tempat Penelitian .....	41
3.3.2. Waktu Penelitian.....	42
3.4. Populasi Dan Sample.....	43
3.4.1. Populasi.....	43
3.4.2. Sampel .....	43

3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6.	Teknik Analisis Data .....	46
3.6.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3.	Uji Hipotesis .....	47
3.6.4.	Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	48
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1	Deskripsi Data .....	50
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian .....	50
4.1.1.1	Karakteristik Responden.....	50
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.1.2.1	Variabel Kompetensi (X1).....	52
4.1.2.2	Variabel Pelatihan (X2).....	54
4.1.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	55
4.2	Hasil dan Pembahasan.....	66
4.2.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.2.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.2.3.	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja .....	68
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1.	Kesimpulan.....	70
5.2.	Saran.....	71
5.3.	Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Defenisi Operasional X1,X2,Y .....	35
Tabel 3.2.	Rencana Jadwal Penelitian .....	36
Tabel 3.3.	Skala Likert .....	38
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	39
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2) .....	40
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2,Y .....	42
Tabel 4.1	Skala Likert .....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5	Skor Angket Kompetensi (X1) .....	52
Tabel 4.6	Skor Angket Pelatihan (X2) .....	54
Tabel 4.7	Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.9	Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.10	Uji t Hipotesis .....	62
Tabel 4.11	Uji F Hipotesis .....	64
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t .....	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F .....	51
Gambar 4.1 Uji Normalitas data .....	58
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	59
Gambar 4.3 Kriteria Hipotesis Uji t.1 .....	62
Gambar 4.4 Kriteria Hipotesis Uji t.2 .....	63
Gambar 4.5 Kriteria Hipotesis Uji F .....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, Sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan. karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan impian perusahaan, Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian perusahaan berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan.

Menurut (M. D. Syahputra & Tanjung, 2020b) Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai



sebagai dasar peilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian digunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2016) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Menurut *Boulter et al* (dalam Mujiatun, 2013) “kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan

tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya.

Menurut (Putra & Kumalaputra, 2020) Pelatihan memiliki hubungan dekat dengan pendidikan karena memiliki tujuan yang hampir sama, yaitu untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan seseorang. Meski demikian, keduanya memiliki perbedaan yang cukup jelas. Sedangkan, menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Menurut (Mujiatun, 2013) pelatihan adalah memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dari

pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

PT. Merlino merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pembuatan furniture secara eceran maupun perdagangan besar,serta menyediakan industri pengolahan serta aktivitas jasa lainnya. Melalui komitmen dan fokus pada furniture, PT. Merlino telah berkembang di Sumatera utara. Berbekal sumber daya manusia yang handal, pengalaman di bidang produksi furniture yang berkelas dan didukung dengan teknologi produksi yang canggih serta loyalitas dari para konsumen, PT. Merlino menuju level berikutnya yakni ekspansi untuk menciptakan produk berkelas dunia.

Saat melakukan pra- riset pada PT. Merlino Exclusive springbed didapati suatu permasalahan yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dimana terdapat beberapa karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada kepemimpinan. Serta kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan

data serta sikap para pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana saat ini Program pelatihan kerja hanya diisi dengan On the job Training (OJT) dan simulasi-simulasi tertentu. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dari uraian diatas penelitian tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada yaitu :

1. Kinerja karyawan pada PT. Merlino mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan.
2. Pegawai yang kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yang mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### **1.3. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian hanya membatasi pada kompetensi

(X1), dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) serta objek penelitian yaitu pada karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed ?
3. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed

## 1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antar lain yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya khasanah pustaka, khususnya tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dipergunakan sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya, baik dalam metode, model, cara analisis maupun hasil penelitiannya.
- c. Penelitian memberi pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata.
- d. Menambah informasi bahan pembanding penelitian lain yang berhubungan dengan masalah penelitian ini atau dapat melanjutkan penelitian tersebut menjadi lebih baik lagi, khususnya mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Merlino Exclusive Springbed untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Supatmi et al, 2012)

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber dayamanusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untukmencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan denganhal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatuorganisasi merupakan hal penting(I. Syahputra & Jufrizen, 2019). Menurut (Saripuddin & Silvya, 2020) Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Adapun menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dan dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan hukum, aturan, atau ketentuan yang berlaku. Selaras dengan pengertian tersebut, maka pengertian kinerja yang dipergunakan dalam tesis ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan rasa tanggung jawab dalam proses pencapaian tujuan organisasi terkait secara resmi, tidak melakukan pelanggaran hukum dan sinkron dengan etika akhlak (Chairil, 2019).

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Saripuddin & Silvy, 2020) adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.



Menurut (Wirawan, 2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Sedangkan Menurut (Akbar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain

pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Chairil, 2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna

Adapun menurut (wibowo, 2012) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja karyawan yaitu :

#### **1. Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan suatu keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan balik Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait.

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebesarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **2.1.2. Kompetensi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan kualifikasi yang diperlukan oleh seorang auditor dalam melaksanakan proses audit secara benar. Standar Audit APIP menyebutkan bahwa proses audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Sehingga, auditor belum memenuhi persyaratan apabila ia tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit (Harahap & Pulungan, 2019).

Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau

sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai yang ditetapkan.

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut (wibowo, 2009) kompetensi di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Praktik perekrutan dan seleksi

- 2) Sistem reward.
- 3) Praktik pengambilan keputusan
- 4) Pelatihan dan pengembangan

Sedangkan *Michael Zwell* dalam (wibowo, 2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

Adapun penjelasan dari faktor-faktor kompetensi di atas adalah :

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

- 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7) Kemampuan Intelektual



Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi (Wibowo, 2009) mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 2.1.2.3. Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi.

(Mujiatun, 2013) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

- 2) Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

#### **2.1.2.4. Indikator Kompetensi**

Menurut (Hutahaean, 2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*Knowledge*).

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5) Sikap (*Attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

#### 6) Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

### **2.1.3. Pelatihan**

#### **2.1.3.1. Defenisi Pelatihan**

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai (Hendra, 2020).

Menurut (Kusuma, 2015) Pelatihan adalah proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Sedangkan menurut (Supatmi et al., 2012) Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut (Gomes, 2003) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan Menurut (Mutiara, 2008) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Menurut (Lodjo, 2013) pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relative pendek.

#### **2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Setiap perusahaan berharap pelatihan dapat diberikan kepada seluruh karyawan dan memberikan hasil yang baik atau memuaskan, namun dalam kenyataan banyak sekali program pelatihan mengalami kegagalan. Maksudnya sekalipun semua karyawan sudah dilatih tetapi kemauan dan kemampuan serta perilakunya tidak banyak berubah setelah melakukan pelatihan.

menurut (kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Peserta pelatihan Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.
- 2) Instruktur/ pelatih Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.
- 3) Materi pelatihan Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.
- 4) Lokasi pelatihan Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lama.
- 5) Lingkungan pelatihan Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prsarana yang memadai tentu kan memberikan hasil yang lebih positif.

- 6) Waktu pelatihan Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan. demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula dan pada akhirnya mempengaruhi pelatihan yang diikutinya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017):

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan.

### **2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir.

(kasmir, 2016) mengemukakan tujuan pelatihan adalah :

- 1) Menambah pengetahuan baru.

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.



2) Mengasah kemampuan karyawan.

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3) Meningkatkan keterampilan.

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5) Meningkatkan ketaatan.

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri.

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan.

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8) Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9) Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10) Memahami lingkungan kerja. Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11) Memahami budaya perusahaan.

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12) Membentuk team work.

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu-kesatuan( satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan dan manfaat pelatihan

adalah :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan prduktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

#### **2.1.3.4. Indikator – Indikator Pelatihan**

Menurut (Prayogi & Nursidin, 2018) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain :

- a) Jenis pelatihan , yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah,
- b) Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja,
- c) Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja,
- d) Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas,
- e) Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.”

Sedangkan indikator pelatihan menurut (Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan. Selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatihan yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

- 2) Materi pelatihan

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

3) Tingkat kesulitan kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

4) Transfer Pengalihan

Transfer yang dilakukan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

#### **2.1.4. Kerangka Konseptual**

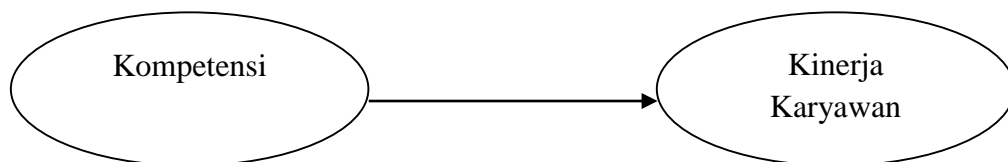
Dalam bukunya (Sugiyono, 2009) mengemukakan bahwa Kerangka Berpikir merupakan Model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka konseptual merupakan gambaran konseptual tentang bagaimana teori yang digunakan berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi oleh penulis sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini menjadi variabel independen (bebas) adalah Kompetensi dan Pelatihan. Dimana variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan akan menyebabkan timbulnya variabel terikat. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Dimana variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

#### 2.1.4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu (Elizar & Tanjung, 2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), menunjukkan bahwa variabel kompetensiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PekerjaanUmum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut (Hutahaean, 2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan” menunjukan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Adirama.



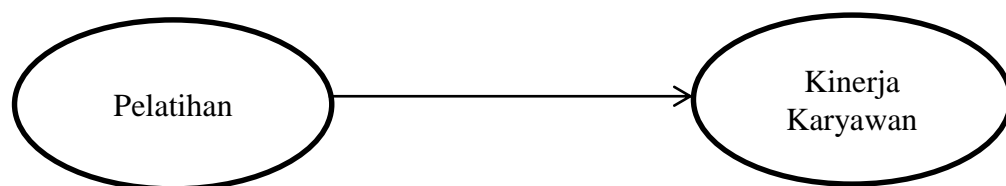
**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.1.4.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk Kinerja Karyawan Kompetensi mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Hasil penelitian (Massie, 2015) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Siswadi, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

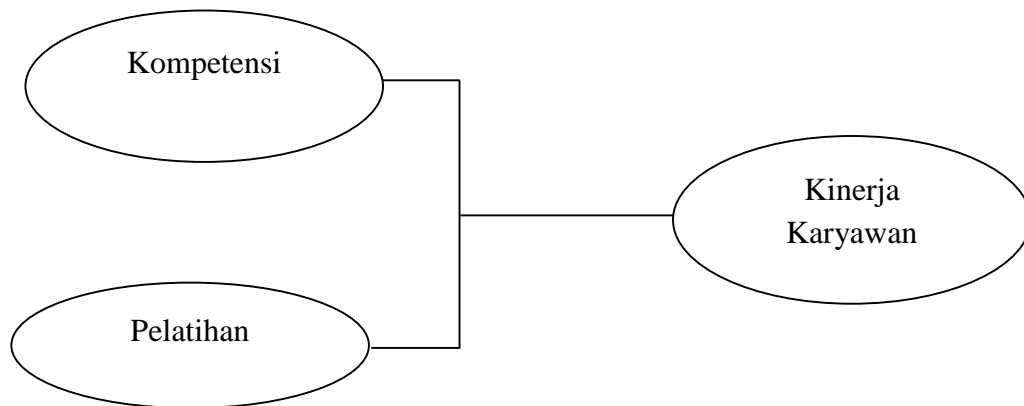
Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat melakukan rekrutmen calon karyawan, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi karyawan.

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian (M. D. Syahputra & Tanjung, 2020a) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian (Ataunur & Ariyanto, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



**Gambar 2.3 Kerangka Berfikir**

## **2.2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed
- b) Ada pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed
- c) Ada pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed. Untuk itu, jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain, (Sugiyono, 2012) Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Adanya definisi operasional yang bertujuan memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya penulis akan menjelaskan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel Defenisi Operasional**

Variabel	Indikator
<p><b>Kinerja (Y)</b> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017, hal. 67).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol> <p>(Mangkunegara, 2017, hal. 69)</p>
<p><b>Kompetensi (X1)</b> Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, (Wibowo, 2017, hal. 271).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan dan Nilai-Nilai</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Karakteristik Kepribadian</li> <li>5. Motivasi</li> <li>6. Kemampuan Intelektual</li> <li>7. Budaya Organisasi</li> </ol> <p>(Wibowo, 2017, hal. 283)</p>
<p><b>Pelatihan (X2)</b> Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, (Kasmir, 2016, hal. 126).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Tujuan</li> <li>5. Metode</li> <li>6. Tujuan</li> <li>7. Sasaran</li> </ol> <p>(Kasmir, 2016, hal. 144)</p>

### 3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut (Juliandi & Manurung, 2014). Penelitian ini dilakukan di PT. Merlino Exclusive Springbed yang mana berada di JL. Tanjung Rejo Pasar 1 Kec.Percut Sei Tuan Kode Pos 20371.

### 3.3.2. Waktu Penelitian dan Rencana Kegiatan

Waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian (Juliandi & Manurung, 2014) Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April sampai Agustus 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■																			
2.	Penyusunan proposal		■	■	■																
3.	Bimbingan proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar proposal									■											
5.	Penyempurnaan Proposal										■	■									
6.	Pengumpulan Data												■	■	■						
7.	Pengolahan dan Analisis Data															■	■				
8.	Penyusunan Skripsi (Laporan Penelitian)																■	■	■		
9.	Bimbingan skripsi																			■	
10.	Sidang Meja Hijau																				■

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Suliyanto, 2017) Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed dengan jumlah 77 Karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suliyanto, 2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik penarikan sampel jenuh (sampel sensus). Pengertian Sampel Jenuh Menurut Arikunto (2012:104) adalah: Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Merlino Exclusive Springbed yaitu sebanyak 77 orang responden.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (angket) Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Kuesioner pada penelitian ini yaitu profil responden, variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed.

Lembara kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala *likert* yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel 3.3 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau diteliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada pada karyawan PT. Merlino Exclusive Springbed

Agar hasil Kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus melawati uji sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

#### 1.) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrument penelitian yang telah dibuat. Valid yang artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2.) Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (P.D.Sugiyono, 2009)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Item instrumen variabel dengan totalnya

X = Jumlah butir pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

N = Jumlah sampel

#### 3.) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

a) Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrumen tersebut valid.

b) Jika sig 2 tailed  $> \alpha$  0,05, maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,628	0,196	Valid
2.	0,440	0,196	Valid
3.	0,561	0,196	Valid
4.	0,604	0,196	Valid
5.	0,600	0,196	Valid
6.	0,533	0,196	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kompetensi Menggunakan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,707	0,196	Valid
2.	0,682	0,196	Valid
3.	0,637	0,196	Valid
4.	0,630	0,196	Valid
5.	0,678	0,196	Valid
6.	0,575	0,196	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Pelatihan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,501	0,196	Valid
2.	0,460	0,196	Valid
3.	0,500	0,196	Valid
4.	0,564	0,196	Valid
5.	0,515	0,196	Valid
6.	0,573	0,196	Valid
7.	0,677	0,196	Valid
8.	0,559	0,196	Valid
9.	0,664	0,196	Valid
10.	0,646	0,196	Valid
11.	0,273	0,196	Valid
12.	0,359	0,196	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kinerja Karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

## b. Uji Reliabilitas

### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r^2 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Ghozali, 2006)

Keterangan :

$r^2$  = Reliabilitas Instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k^2$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Intrumen

Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien realibilitas yakni < 0,6 maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:



**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,720	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,724	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha > 0,60.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data berbentuk angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua variabel bebas (Sugiyono, 2017). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2009)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\beta_1$  = Konstanta

$\beta_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X<sub>1</sub> = Kompetensi

$X_2$  = Pelatihan

$e$  = Variabel Pengganggu (Standar Error)

Sebelum melakukan analisis berganda, agar di dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

#### **3.6.1.1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada, agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka yang dipergunakan yaitu:

#### **3.6.1.2. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2013) Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

### **3.6.1.3. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10, (Ghozali, 2013).

### **3.6.1.4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

## **3.6.2. Uji Hipotesis**

### **3.6.2.1. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah kompetensi ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

$t$  = *Thitung* yang dikonsultasikan dengan tabel t

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Ketentuan:

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
- b. jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Pengujian hipotesis:

- a. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya Kompetensi dan Pelatihan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

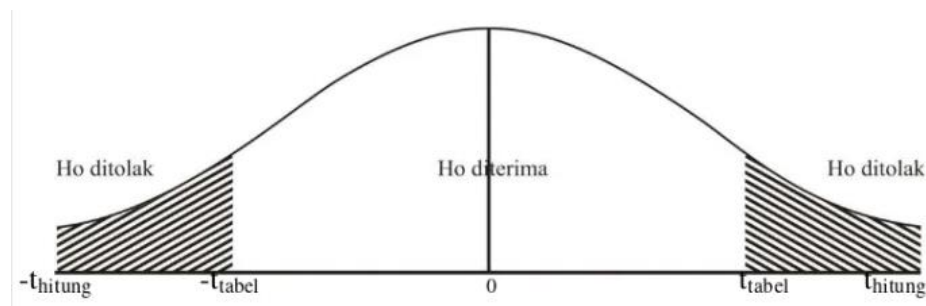
$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya Kompetensi dan Pelatihan secara parsial ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- b. Menentukan t tabel

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%, derajat bebas atau degree of freedom (df)  $n - k - 1$ , dimana  $n$  = jumlah pengamatan dan  $k$  = jumlah variabel untuk menentukan nilai t tabel.

c. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Kompetensi dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

### 3.6.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negative serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel ( $Y$ ). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

a. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya kualitas Kompetensi dan Pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

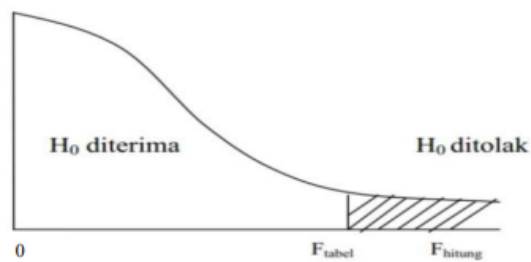
$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan  $F_{tabel}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5% dan  $df = (k-1); (n-k)$  untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$

c. Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh nyata antara Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.6.2.3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompetensi dan pelatihan) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil.

Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi.

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X1 (Kompetensi), dan X2 (Pelatihan) terhadap Y (Perilaku Kinerja Karyawan). Untuk memudahkan penulis dalam mengelola dan menganalisis data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Program for Sosial Science (SPSS)* versi 16.



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek para pelanggan PT. Merlino Exclusive Springbed. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 6 item pernyataan untuk variabel  $X_1$  (Kompetensi), 6 item pernyataan untuk variabel  $X_2$  (Pelatihan), dan 12 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 77 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

**Tabel 4.1.**  
**Skala Likert**

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (Kompetensi), (Pelatihan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan masyarakat yang menjadi karyawan Pada PT. Merlino Exclusive Springbed sebanyak 77 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan

masa kerja. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut:

**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	67%
2	Perempuan	25	33%
Jumlah		77	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 52 orang (67%) dan perempuan sebanyak 25 orang (33%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki.

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	4%
2	20-30 tahun	30	37%
3	31-40 tahun	25	32%
4	41-50 tahun	15	20%
5	>50 tahun	5	7%
Jumlah		77	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 30 orang (36%), yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 25 orang (32%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (20%). Dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 5

orang (10%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 20-30 sebanyak 36%.

### c. Berdasarkan Masa Jabatan

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan**

No	Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	19	25%
2	2-3 tahun	22	29%
3	5 tahun	27	35%
4	>5 tahun	9	12%
Jumlah		77	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan masa jabatan 5 tahun sebanyak 27 orang (35%), dengan masa jawaban 2-3 tahun sebanyak 22 orang (29%), < 1 tahun sebanyak 19 orang (25%), dan > 5 tahun sebanyak 9 orang (12%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis masa jabatan responden didominasi oleh karyawan dengan masa jabatan 5 tahun yaitu sebanyak 35%.

#### 4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Variabel Kompetensi (X1)

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Kompetensi (X1)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	39,0	37	53,0	7	7,0	1	1,0	0	0	77	100%
2	22	32,0	51	64,0	3	3,0	1	1,0	0	0	77	100%
3	34	41,0	36	52,0	7	7,0	0	0	0	0	77	100%
4	27	35,0	42	57,0	8	8,0	0	0	0	0	77	100%
5	32	40,0	40	55,0	4	4,0	1	1,0	0	0	77	100%

6	32	40,0	36	51,0	8	8,0	1	1,0	0	0	77	100%
---	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	---	----	------

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 53%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang sebesar 64%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 52%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang sebesar 57%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan sesuai dengan penempatan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 40 orang sebesar 55%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap semua rekan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 51%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kompetensi, artinya perusahaan memiliki kinerja performa, keistimewaan tambahan (*features*), Keandalan (*Reliability*), Kesesuaian

dengan spesifikasi (*Conformance to Specifications*), Ketahanan atau daya tahan (*Durability*) dan Estetika yang baik.

**b. Variabel Pelatihan (X2)**

**Tabel 4.6.**  
**Skor Angket Untuk Pelatihan (X2)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32,0	37	50,0	13	13,0	5	5,0	0	0	77	100%
2	30	42,0	27	38,0	14	14,0	6	6,0	0	0	77	100%
3	16	26,0	47	60,0	14	14,0	0	0	0	0	77	100%
4	27	37,0	33	46,0	16	16,0	1	1,0	0	0	77	100%
5	21	31,0	42	55,0	11	11,0	3	3,0	0	0	77	100%
6	24	34,0	41	54,0	10	10,0	2	2,0	0	0	77	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 42%.
- 3) Jawaban responden tentang Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden tentang Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang sebesar 46%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya mengikuti pelatihan berdasarkan dengan bidang yang ditempati, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang sebesar 55%.
- 6) Jawaban responden tentang Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 41 orang sebesar 54%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pelatihan yang dilakukan perusahaan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Kinerja Karyawan (Y)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	43,0	41	54,0	1	1,0	2	2,0	0	0	77	100%
2	35	45,0	39	52,0	3	3,0	0	0	0	0	77	100%
3	38	51,0	33	43,0	6	6,0	0	0	0	0	77	100%
4	35	45,0	36	49,0	6	6,0	0	0	0	0	77	100%
5	36	48,0	32	42,0	9	9,0	1	1,0	0	0	77	100%
6	36	47,0	36	47,0	4	5,0	1	1,0	0	0	77	100%
7	31	41,0	41	54,0	5	5,0	0	0	0	0	77	100%
8	36	49,0	35	45,0	6	6,0	0	0	0	0	77	100%
9	36	47,0	32	44,0	7	7,0	2	2,0	0	0	77	100%
10	30	40,0	43	56,0	4	4,0	0	0	0	0	77	100%
11	26	37,0	32	44,0	15	15,0	4	4,0	0	0	77	100%
12	24	35,0	39	51,0	11	11,0	3	3,0	0	0	77	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki Keputusan Pembelian yang baik terhadap produk ditawarkan kepada pelanggan. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 41 orang sebesar 54%.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 39 orang sebesar 52%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 48%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 49%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 48%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 47%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 41 orang sebesar 54%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan cekatan dan cepat, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 36 orang sebesar 49%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 47%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang sebesar 56%.
- 11) Jawaban responden tentang Bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 32 orang sebesar 44%.
- 12) Jawaban responden tentang Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 39 orang sebesar 51%.

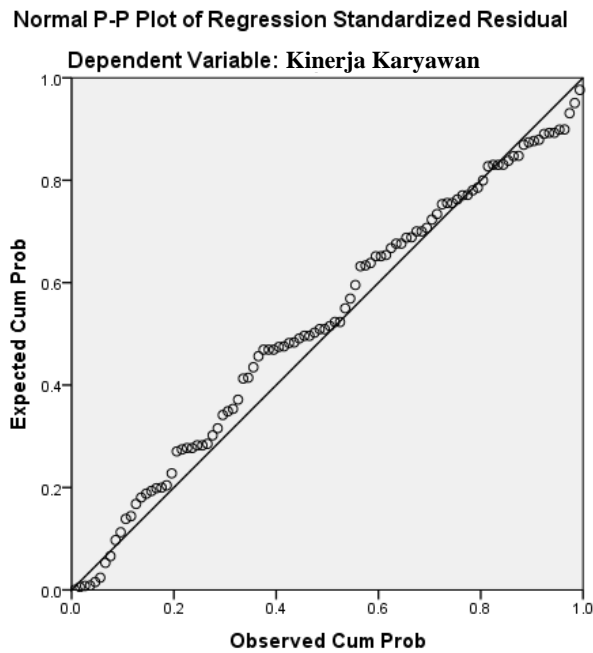
Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki Kinerja karyawan yang baik. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

#### **4.1.1.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka  $<10$  menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen  $>10$ .

**Tabel 4.8.**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

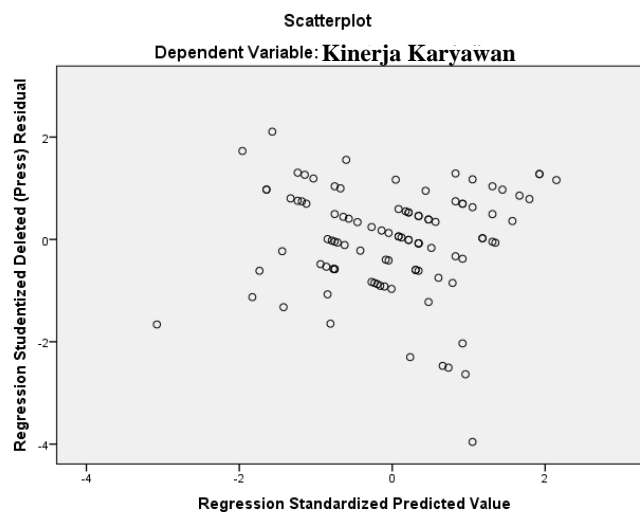
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.778	1.286
Pelatihan	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

#### 4.1.1.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Table 4.9**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13.808	2.558	
1 Kompetensi	.127	.054	.237
Pelatihan	.216	.073	.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13,808 + 0,127X_1 + 0,216 X_2$$

Keterangan.

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

Interpretas model :

- a. Konstanta ( $a$ ) = 13,808, menunjukkan Pelatihan konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 13,808
- b. Variabel  $X_1$  sebesar 0,127 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel Kinerja karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,127.
- c. Variabel  $X_2$  sebesar 0,216 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan kata lain, jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,216.

#### 4.1.1.5 Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* tarafnya nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

### 1) Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Table 4.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.808	2.558		5.397	.000
1 Kompetensi	.127	.054	.237	2.326	.022
Pelatihan	.216	.073	.303	2.967	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: data diolah SPSS (2022)

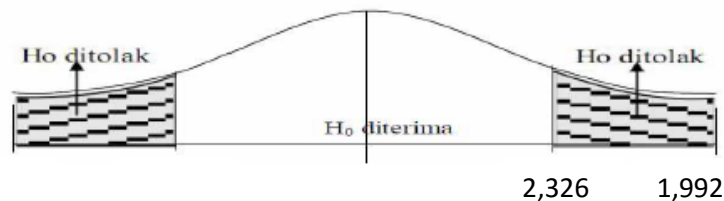
$$t_{\text{tabel}} = 1,992$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,326$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,992 \text{ (data terlampir)}$$

Kriteria pengujiannya:

- Ho ditolak apabila  $1,992 \geq t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{hitung}} \leq 1,992$
- Ho diterima apabila  $t_{\text{hitung}} > 1,992$  dan  $t_{\text{hitung}} < 1,992$



**Gambar 4.3**  
**Uji Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,326 sementara  $t_{\text{tabel}}$  1,992 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.022 < 0.05$  atau  $t_{\text{hitung}} 2,326 > t_{\text{tabel}} 1,992$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.

## 2) Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

thitung : 2,967

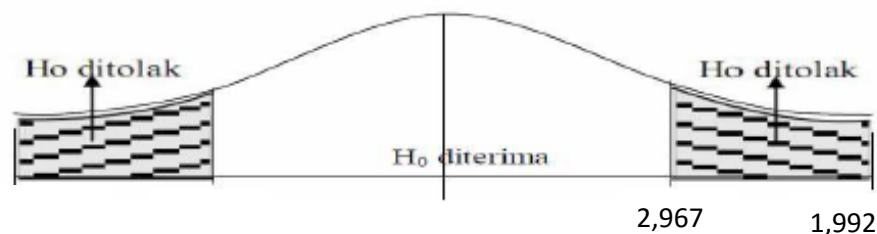
ttabel : 1,992 (data terlampir)

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  ditolak bila : Bila thitung > ttabel atau - thitung < - ttabel pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila : Bila thitung  $\leq$  ttabel atau - thitung  $\geq$  - ttabel

Kriteria pengujian hipotesis:



**Gambar 4.4**  
**Uji Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,967 sementara  $t_{tabel}$  1,992 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.004 < 0.05$  atau  $t_{hitung}$  2,967 >  $t_{tabel}$  1,992. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

## b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 4.11**  
**Uji-F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.406	2	46.703	13.325	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.984	97	3.505		
	Total	433.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

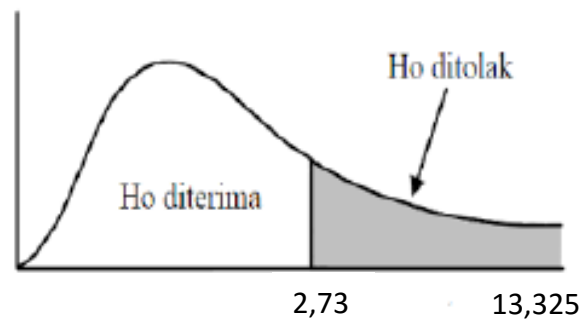
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, dan Kompetensi

$$F_{\text{tabel}} = 2.73$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai  $F_{\text{hitung}} 13,325 > F_{\text{tabel}} 2.73$  dengan probabilitas signifikan  $0.000 < 0.05$ , sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.



**Gambar 4.5**

### **Kriteria Pengujian uji F Hipotesis 3**

#### **4.1.1.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R$  square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Table 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 <sup>a</sup>	.216	.199	1.87216	.216	13.325	2	97	.000	1.543

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS (2022)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$  square) yang diperoleh sebesar 0,216, hasil ini memiliki arti



bahwa 21,6% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Pelatihan sedangkan sisanya sebesar 78.4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **4.2 Hasil dan Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,326 sementara  $t_{tabel}$  1,992 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.022 < 0.05$  atau  $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 1,992$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu (Elizar & Tanjung, 2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), menunjukkan bahwa variabel kompetensiberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PekerjaanUmum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut (Hutahaean, 2020) dengan

penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan” menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Adirama.

Hasil ini menunjukkan bahwasemakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakinmeningkatkan kinerja mereka.

#### **4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,967 sementara  $t_{tabel}$  1,992 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.004 > 0.05$  atau  $t_{hitung} 2,967 < t_{tabel} 1,992$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk Kinerja Karyawan Kompetensi mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Hasil penelitian (Massie, 2015) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

(Siswadi, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

#### **4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dipahami bahwa didapati nilai  $F_{hitung} 13,325 > F_{tabel} 2.73$  dengan probabilitas signifikan  $0.000 < 0.05$ , sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.

Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat melakukan rekrutmen calon karyawan, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi karyawan.

Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian (M. D. Syahputra & Tanjung, 2020a) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian (Ataunur & Ariyanto, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pernyataan responden dapat penulis simpulkan bahwa semakin meningkatnya Kompetensi dan pelatihan juga serta merta akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  atau  $t_{hitung} 2,326 > t_{tabel} 1,992$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai angka signifikan sebesar  $0,004 > 0,05$  atau  $t_{hitung} 2,967 < t_{tabel} 1,992$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui mempunyai tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merlino Exclusive Springbed.

## 5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Untuk meningkatkan kompetensi dengan melakukan kegiatan bersama-sama secara rutin sehingga membuat para pegawai bisa saling mendekatkan diri satu sama lain selain itu memberikan pelatihan kepemimpinan supaya pegawai dapat saling memberikan arahan dan memberikan dukungan satu sama lain.
3. Untuk meningkatkan pelatihan yaitu memilih metode pelatihan yang tepat yang disesuaikan dengan peserta pelatihannya memberikan masukan dan saran kepada pegawai yang belum mampu merealisasikan hasil dari pelatihan, meningkatkan sarana pelatihan menjadi lebih baik sehingga menarik minat peserta pelatihan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keputusan Pembelian dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Kompetensi dan Pelatihan, sedangkan masih

banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lainnya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Chairil, N. K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 9 - 16.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1). 19 - 27.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Harahap, riva ubar, & Pulungan, khairul anwar. (2019). pengaruh kompetensi, independensi dan profesionalisme terhadap salah saji material pada kantor akuntan publik di kota medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 183–199.
- Hendra. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan paa universitas tjut nyak dhien medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85 - 94.



- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-12*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1 - 11.
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 55–72.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, H. J., & Silvya, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). 31 - 38. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, Alfabeta. *Denzin, NK, & Lincoln, S. Yvonna*.
- Suliyanto, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020a). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Swibowo. (2009). *Manajemen Prestasi Kerja Edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

## **KOESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Agus Salim Sinaga memohon untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merlino Exclusive Springbed”**

Saya memohon kesediaan bapak/ibuk untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah bapak/ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden : ..... (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  < 20 thn  21-30 thn  31-40  
 41-50 thn  >50 thn
4. Pendidikan :  SMP  SMA  D1/3-S1
5. Masa Jabatan :  < 1 thn  2-3 thn  
 5 thn  > 5 thn

### **KETERANGAN**

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju         |
| S : Setuju         | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju |                           |

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut mahasiswa/i.

### VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
5.	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					
6.	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan perintah pimpinan					
7.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
8.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
9.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
11	Bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
12	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					

**VARIABEL KOMPETENSI (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
5.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan penempatan pekerjaan					
6.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap semua rekan kerja					

**VARIABEL PELATIHAN (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4.	Peserta sebaiknya dipilih berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan					
5.	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan dengan bidang yang ditempati					
6.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					

No	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)												Total
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	50
6	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	54
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	52
16	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	53
20	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	55
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
36	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	53
37	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	2	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	48
42	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	37

<b>43</b>	5	5	3	4	2	5	5	3	5	5	3	4	49
<b>44</b>	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	46
<b>45</b>	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	54
<b>46</b>	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	54
<b>47</b>	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
<b>48</b>	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	53
<b>49</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
<b>50</b>	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	51
<b>51</b>	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
<b>52</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	48
<b>53</b>	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	52
<b>54</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
<b>55</b>	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	54
<b>56</b>	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	52
<b>57</b>	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
<b>59</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
<b>60</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	52
<b>61</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
<b>62</b>	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	53
<b>63</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	54
<b>64</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
<b>65</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	48
<b>66</b>	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	51
<b>67</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	54
<b>68</b>	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
<b>69</b>	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	50
<b>70</b>	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
<b>71</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
<b>72</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
<b>73</b>	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	53
<b>74</b>	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
<b>75</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	53
<b>76</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	54
<b>77</b>	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56

<b>NO</b>	<b>VARIABEL KOMPETENSI (X1)</b>						
<b>1</b>	4	4	4	5	5	5	27
<b>2</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>3</b>	4	4	4	4	5	5	26
<b>4</b>	5	5	5	5	4	4	28
<b>5</b>	4	5	4	3	5	4	25
<b>6</b>	5	4	5	4	4	4	26
<b>7</b>	4	5	5	5	4	5	28
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>9</b>	5	4	5	4	5	5	28
<b>10</b>	5	4	4	4	5	4	26
<b>11</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>12</b>	5	5	4	4	4	5	27
<b>13</b>	5	5	4	5	5	4	28
<b>14</b>	5	4	4	4	5	4	26
<b>15</b>	4	4	5	4	4	5	26
<b>16</b>	4	5	4	4	5	4	26
<b>17</b>	5	4	4	5	4	5	27
<b>18</b>	4	5	4	5	5	4	27
<b>19</b>	4	4	5	4	5	4	26
<b>20</b>	4	4	4	5	4	5	26
<b>21</b>	4	5	5	4	5	5	28
<b>22</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>23</b>	5	4	4	5	5	5	28
<b>24</b>	5	4	5	5	4	5	28
<b>25</b>	5	5	4	5	5	4	28
<b>26</b>	4	5	5	5	5	5	29
<b>27</b>	5	4	4	4	5	5	27
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>29</b>	4	5	4	5	4	4	26
<b>30</b>	5	5	5	5	4	5	29
<b>31</b>	4	5	4	5	4	5	27
<b>32</b>	4	5	4	4	4	4	25
<b>33</b>	4	4	4	4	5	5	26
<b>34</b>	4	4	5	5	5	5	28
<b>35</b>	4	5	5	5	5	4	28
<b>36</b>	5	5	4	5	4	5	28
<b>37</b>	4	5	5	4	4	4	26
<b>38</b>	5	4	4	5	4	4	26
<b>39</b>	5	5	5	5	5	4	29
<b>40</b>	4	5	5	5	5	5	29
<b>41</b>	4	2	4	5	4	5	24
<b>42</b>	4	2	3	4	3	4	20



<b>43</b>	4	5	5	3	4	2	23
<b>44</b>	5	4	3	4	4	5	25
<b>45</b>	5	5	5	3	5	5	28
<b>46</b>	3	5	5	5	3	5	26
<b>47</b>	4	4	5	4	5	4	26
<b>48</b>	3	5	4	5	4	3	24
<b>49</b>	5	4	4	5	5	5	28
<b>50</b>	4	3	5	5	4	4	25
<b>51</b>	4	5	4	5	4	4	26
<b>52</b>	3	4	3	4	2	4	20
<b>53</b>	5	3	4	2	5	4	23
<b>54</b>	3	4	4	5	4	5	25
<b>55</b>	5	3	5	5	5	5	28
<b>56</b>	5	5	3	5	3	3	24
<b>57</b>	5	4	5	4	5	4	27
<b>58</b>	4	5	4	3	5	3	24
<b>59</b>	4	5	5	5	4	5	28
<b>60</b>	5	5	4	4	3	4	25
<b>61</b>	5	5	4	4	4	4	26
<b>62</b>	4	5	4	4	4	5	26
<b>63</b>	4	4	3	4	4	3	22
<b>64</b>	5	5	4	4	4	4	26
<b>65</b>	3	3	4	3	4	4	21
<b>66</b>	3	5	3	4	4	3	22
<b>67</b>	2	3	4	3	3	5	20
<b>68</b>	5	5	4	5	4	4	27
<b>69</b>	4	4	3	3	2	2	18
<b>70</b>	5	5	4	5	5	4	28
<b>71</b>	5	5	4	4	4	4	26
<b>72</b>	5	5	4	4	4	5	27
<b>73</b>	4	4	3	3	3	4	21
<b>74</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>75</b>	2	2	4	3	3	4	18
<b>76</b>	4	4	3	4	4	4	23
<b>77</b>	4	4	5	5	4	4	26

No. Res	VARIABEL PELATIHAN (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	Skor
1	5	4	5	5	5	5	29
2	4	4	4	4	4	5	25
3	5	4	4	5	5	4	27
4	4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	3	5	4	5	26
6	5	5	4	4	4	5	27
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	5	5	4	28
10	4	4	4	5	4	5	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	4	5	5	4	5	27
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	5	4	4	5	4	26
16	5	4	4	5	4	4	26
17	4	4	5	4	5	5	27
18	4	4	5	5	4	4	26
19	5	5	4	5	4	4	27
20	4	4	5	4	5	5	27
21	5	5	4	5	5	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	5	5	4	5	4	28
25	4	4	5	5	4	5	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	5	5	5	28
28	5	4	4	4	4	4	25
29	5	4	5	4	4	4	26
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	5	4	5	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	5	5	5	27
34	4	5	5	5	5	4	28
35	4	5	5	5	4	5	28
36	4	4	5	4	5	3	25
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	4	5	4	4	4	26

39	5	5	5	5	4	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	4	5	4	5	4	27
42	4	3	4	3	4	2	20
43	4	5	3	4	2	5	23
44	5	3	4	4	5	4	25
45	3	5	3	5	5	5	26
46	3	5	5	3	5	3	24
47	4	5	4	5	4	5	27
48	3	4	5	4	3	5	24
49	5	4	5	5	5	4	28
50	5	5	5	4	4	3	26
51	4	5	5	4	5	4	27
52	4	4	4	5	4	5	26
53	5	4	4	5	4	4	26
54	4	4	4	5	4	5	26
55	4	4	3	4	4	4	23
56	4	5	4	3	4	4	24
57	4	1	4	4	5	4	22
58	4	4	5	5	4	4	26
59	2	4	4	3	3	4	20
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	5	5	4	4	4	26
62	4	4	4	4	4	5	25
63	4	4	4	4	4	5	25
64	5	5	4	4	4	4	26
65	4	4	3	4	4	3	22
66	4	4	4	3	3	4	22
67	3	4	4	4	4	5	24
68	4	4	5	4	4	4	25
69	3	4	3	4	4	4	22
70	4	4	4	3	4	3	22
71	4	4	5	4	4	4	25
72	5	5	4	4	5	4	27
73	4	5	4	4	4	3	24
74	4	4	5	4	5	4	26
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	5	4	4	4	3	24
77	4	4	3	4	4	3	22

## Validitas Variabel Y

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1	Pearson Correlation	1	,297**	,051	,169	-,025	,279**	,236*	,126	,637**	,244*	-,087	,224*	,501**
	Sig, (2-tailed)		,003	,613	,094	,804	,005	,018	,212	,000	,015	,391	,025	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P2	Pearson Correlation	,297**	1	-,027	,170	,091	,235*	,628**	,028	,230*	,615**	-,109	-,038	,460**
	Sig, (2-tailed)	,003		,790	,090	,366	,018	,000	,780	,021	,000	,280	,705	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P3	Pearson Correlation	,051	-,027	1	,150	,344**	,052	,080	,646**	,278**	,201*	,339**	-,069	,500**
	Sig, (2-tailed)	,613	,790		,136	,000	,606	,427	,000	,005	,045	,001	,495	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P4	Pearson Correlation	,169	,170	,150	1	,330**	,407**	,202*	,200*	,357**	,269**	-,051	,316**	,564**
	Sig, (2-tailed)	,094	,090	,136		,001	,000	,043	,046	,000	,007	,617	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P5	Pearson Correlation	-,025	,091	,344**	,330**	1	,188	,270**	,387**	,429**	,227*	-,057	-,013	,515**
	Sig, (2-tailed)	,804	,366	,000	,001		,060	,007	,000	,000	,023	,574	,898	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P6	Pearson Correlation	,279**	,235*	,052	,407**	,188	1	,264**	,126	,375**	,499**	-,031	,209*	,573**
	Sig, (2-tailed)	,005	,018	,606	,000	,060		,008	,213	,000	,000	,758	,037	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P7	Pearson Correlation	,236*	,628**	,080	,202*	,270**	,264**	1	,245*	,349**	,595**	-,086	,036	,581**
	Sig, (2-tailed)	,018	,000	,427	,043	,007	,008		,014	,000	,000	,392	,724	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P8	Pearson Correlation	,126	,028	,646**	,200*	,387**	,126	,245*	1	,249*	,164	,325**	-,061	,559**

	Sig, (2-tailed)	,212	,780	,000	,046	,000	,213	,014		,013	,103	,001	,545	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,637**	,230*	,278**	,357**	,429**	,375**	,349**	,249*	1	,360**	-,141	,029	,664**
P9	Sig, (2-tailed)	,000	,021	,005	,000	,000	,000	,000	,013		,000	,161	,772	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,244*	,615**	,201*	,269**	,227*	,499**	,595**	,164	,360**	1	-,023	,061	,646**
P10	Sig, (2-tailed)	,015	,000	,045	,007	,023	,000	,000	,103	,000		,821	,546	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	-,087	-,109	,339**	-,051	-,057	-,031	-,086	,325**	-,141	-,023	1	,291**	,273**
P11	Sig, (2-tailed)	,391	,280	,001	,617	,574	,758	,392	,001	,161	,821		,003	,006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,224*	-,038	-,069	,316**	-,013	,209*	,036	-,061	,029	,061	,291**	1	,359**
P12	Sig, (2-tailed)	,025	,705	,495	,001	,898	,037	,724	,545	,772	,546	,003		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,501**	,460**	,500**	,564**	,515**	,573**	,677**	,559**	,664**	,646**	,273**	,359**	1
Total	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## Validitas Variabel X1

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	,476**	,280**	,278**	,428**	,220*	,707**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,005	,000	,028	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P2	Pearson Correlation	,476**	1	,276**	,357**	,296**	,112	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,003	,269	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P3	Pearson Correlation	,280**	,276**	1	,258**	,476**	,339**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005		,009	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P4	Pearson Correlation	,278**	,357**	,258**	1	,196	,379**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,009		,050	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P5	Pearson Correlation	,428**	,296**	,476**	,196	1	,304**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,050		,002	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P6	Pearson Correlation	,220*	,112	,339**	,379**	,304**	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,028	,269	,001	,000	,002		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	,707**	,682**	,637**	,630**	,678**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## Validitas Variabel X2

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	,159	,202*	,285**	,357**	,095	,628**
	Sig, (2-tailed)		,115	,044	,004	,000	,346	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P2	Pearson Correlation	,159	1	,167	,054	,031	,080	,440**
	Sig, (2-tailed)	,115		,096	,592	,756	,429	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P3	Pearson Correlation	,202*	,167	1	,106	,341**	,096	,561**
	Sig, (2-tailed)	,044	,096		,294	,001	,342	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P4	Pearson Correlation	,285**	,054	,106	1	,217*	,380**	,604**
	Sig, (2-tailed)	,004	,592	,294		,030	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P5	Pearson Correlation	,357**	,031	,341**	,217*	1	,096	,600**
	Sig, (2-tailed)	,000	,756	,001	,030		,342	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
P6	Pearson Correlation	,095	,080	,096	,380**	,096	1	,533**
	Sig, (2-tailed)	,346	,429	,342	,000	,342		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	,628**	,440**	,561**	,604**	,600**	,533**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

## Reliability Varaibel Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	12

## Reliability Varaibel X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

## Reliability Varaibel X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	6



## Regresi

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	25.8100	2.09229	77
Kompetensi	52.2400	3.92124	77
Pelatihan	24.9000	2.92499	77

## Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompetensi	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.380	.414
	Kompetensi	.380	1.000	.472
	Pelatihan	.414	.472	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	77	77	77
	Kompetensi	77	77	77
	Pelatihan	77	77	100

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Kompetensi	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 <sup>a</sup>	.216	.199	1.87216	.216	13.325	2	97	.000	1.543

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.406	2	46.703	13.325	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.984	97	3.505		
	Total	433.390	99			

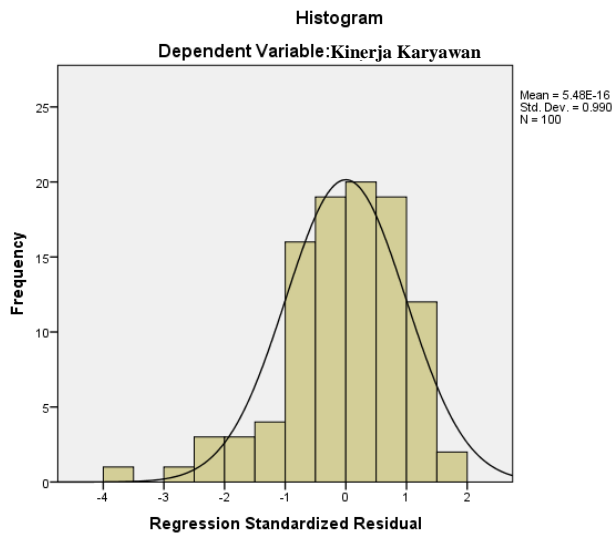
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

**Coefficients<sup>a</sup>**

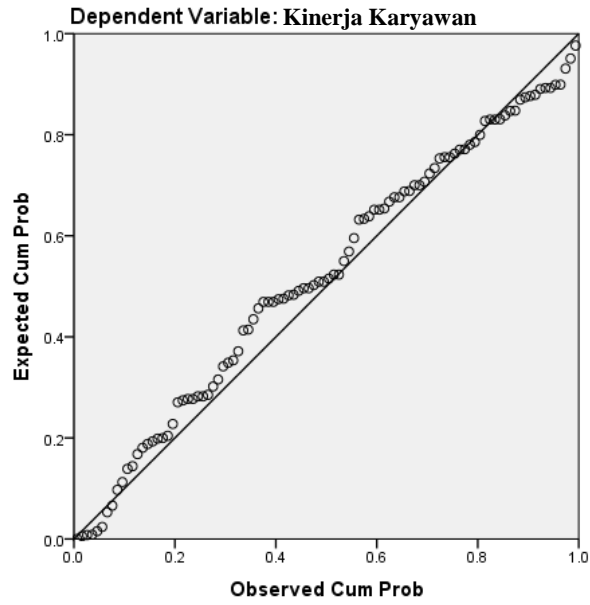
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13.808	2.558		5.397	.000	8.731	18.886					
1 Kompetensi	.127	.054	.237	2.326	.022	.019	.235	.380	.230	.209	.778	1.286
Pelatihan	.216	.073	.303	2.967	.004	.072	.361	.414	.288	.267	.778	1.286

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Charts

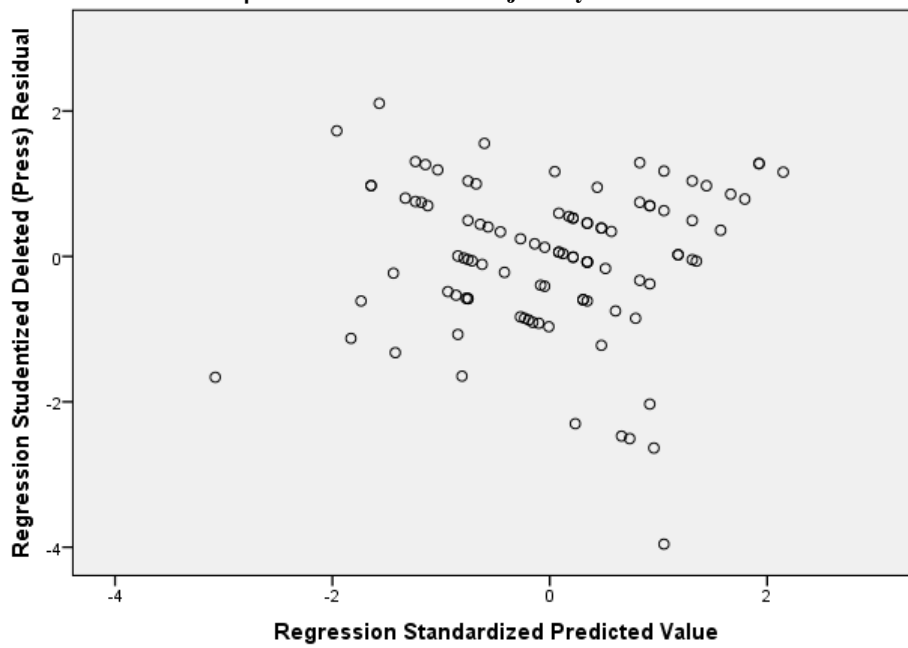


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1941/DE/SKR/MAK/PER/UMSU/23/12/2023

Medan, 23/12/2023

Depdik Yth  
Ketu Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Agus Salim Sinaga  
NPM : 18051602598  
Program Studi : Manajemen  
Concentrasi : Sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini.

Identifikasi Masalah : Kurangnya kinerja karyawan yang diakibatkan tidak semestinya kompensasi serta kurangnya ketidiplinan karyawan akibat perilaku kepemimpinan

Rumusan Judul :  
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Karyawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Peneliti

(Agus Salim Sinaga)



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 194/JDL/SKRMAN/TEBAUMSU/01/12/2021

Nama Mahasiswa : Agus Salim Sinaga  
NPM : 1805160298  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Studi : Sumber daya manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 23/12/2021  
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi, SE., MM 23/12/2021

*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Marlino Exclusive Springbed*

Disahkan oleh:  
Guru Program Studi Manajemen  
  
Raman Sarifuddin Haulman, S.E., M.Si.

Medan, 25 Desember 2021  
Dosen Pembimbing  
  
(\_\_\_\_\_)

Halaman ini adalah dokumen resmi yang diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi bagian Administrasi Universitas.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK/ANALP/KBAN/PT/2021  
 Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Baer No. 1 Medan 20228 Telp. (061) 822400 - 822401 Fax. (061) 822474 - 822460  
 www.umsu.ac.id info@umsu.ac.id @umsu Medan umsmedan umsmedan umsmedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2431 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
 persetujuan pemohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
 Program Studi : **Manajemen**  
 pada Tanggal : 8/18/2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :  
 Nama : **Agus Salim Sinaga**  
 NPM : **1805160298**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
 Pada PT.Merlino Exclusive Springbed**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Fahmi, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. " bila tidak selesai sebelum Masa Dahurasa tanggal : 18 Agustus 2023**
4. Revisi Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 20 Muharram 1444 H  
 18 Agustus 2022 M



Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,MSi.**  
 NIDN:0109086502

Tembusan :  
 1. Peringgal





PT. MERLINO  
EXCLUSIVE SPRINGBED  
Jalan Tanjung Raja Pasar 1 Kec. Pematang Sari Kota Pas 20171

Nomor: 804-MES/2022

Isi Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kap. Mochtar Basri No.1  
Medan

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian PT. Merlino Exclusive Springbed,  
menyatakan bahwa :

Nama : AGUS SALIM SINAGA  
NPM : 1805160298  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : **Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Merlino Exclusive Springbed**

Yang bersangkutan diberikan izin untuk mengadakan penelitian (riset) di PT. Merlino  
Exclusive Springbed.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Berakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 80/SK/BAN-PT/Akreditasi/PT/16/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Beari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 822480 - 8224867 Fax. (061) 825474 - 8231083  
 http://feb.umsu.ac.id \*\* feb@umsu.ac.id E|umsu@medan U|umsu@medan Q|umsu@medan @umsu@medan

2431/IL3-AU/UMSU-05/F/2022  
 Nomor Lampiran :  
 : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 18 Muharran 1444 H  
 18 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT. Merlino Exclusive Springbed  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penjurusan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - F, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dan Penulisan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	: Agus Salim Sinaga
N P M	: 1805160298
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Merlino Exclusive Springbed

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



  
 Dekan  
  
**H. JANURI SE., MM., M.Si.**  
 NIDN: 0109086502

Tembusan :  
 1. Bertanggung



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 80/SK/BN-PT/Akred/PT/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 1 Medan 20231 Telp: (061) 6622430 - 6622487 Fax: (061) 6625474 - 6627063  
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id @umsuamedan @umsuamedan @umsuamedan @umsuamedan

Nomor : 2431 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
 Tempat, Tanggal : Medan, 20 Muharram 1444 H  
 18 Agustus 2022 M

Nome  
 Lempiran  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT.Mertino Exclusive Springbed  
 Jln.Tanjung Rejo Psr 1 Kec.Percut Sei Tuan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan beermat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Agus Salim Sinaga  
 Npm : 1805160298  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mertino Exclusive Springbed

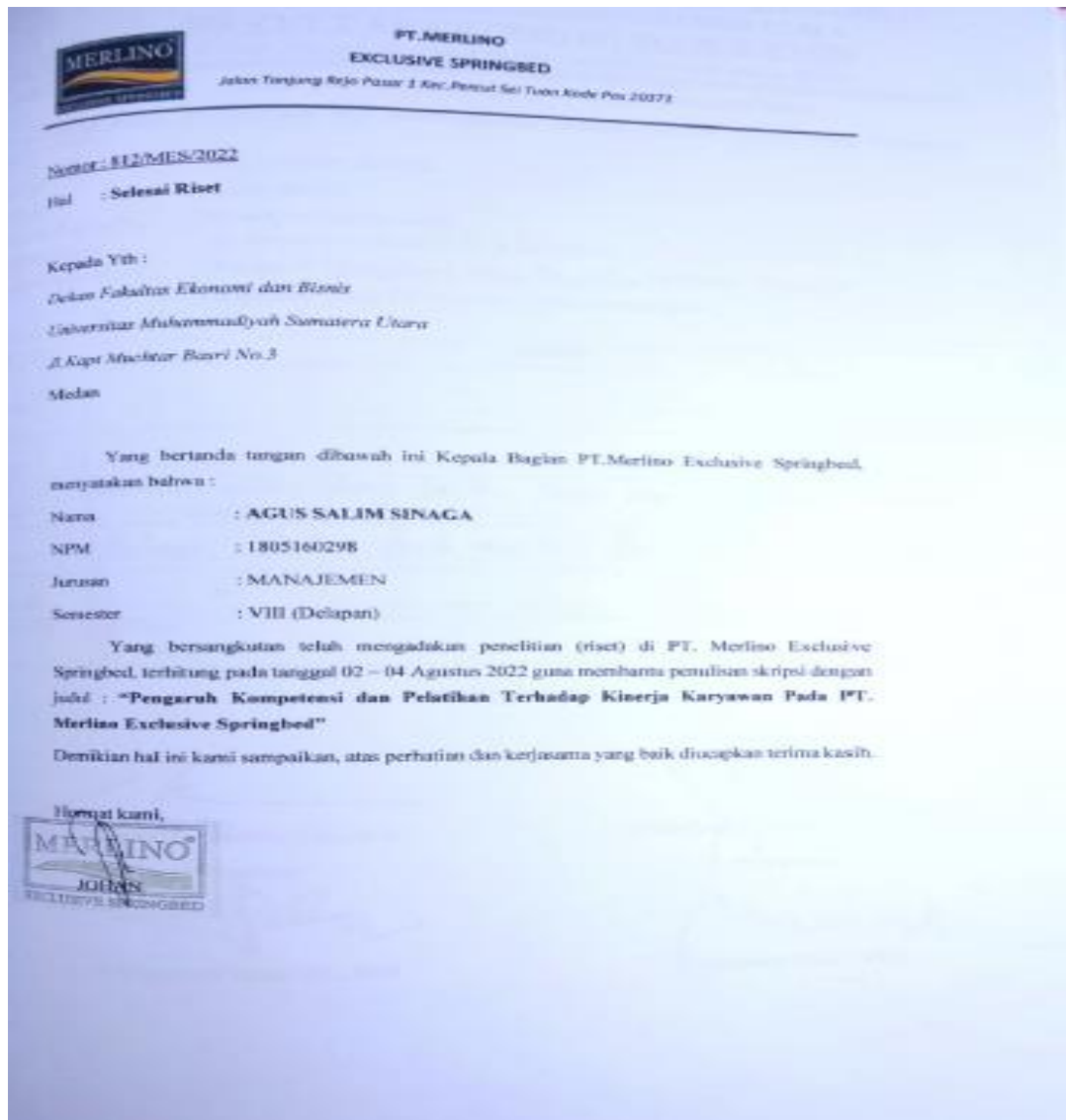
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

   
 Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si**  
 NIDN : 0109086502

Tembusan :  
 1. Peninggal

**QS STARS**  



### PENGESAHAN PROPOSAL

Menyatakan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Selasa, 14 Juni 2022 menerangkan bahwa:


Nama : Agus Salim Sinaga  
 N.P.M. : 1805160298  
 Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 04 Agustus 2000  
 Alamat Rumah : JL. Karya APDN Dusun V No.10 Kec Percut  
 Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mertika Exclusive Springbed

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Muhammad Fahmi SE., MM


Medan, Selasa, 14 Juni 2022

#### TIM SEMINAR

Ketua

  
 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

  
 Muhammad Fahmi SE., MM

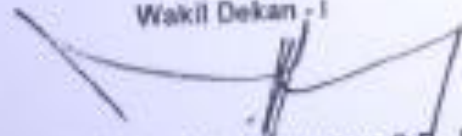
Sekretaris

  
 Assoc. Prof. Dr. Judhen, SE., M.Si.

Pembanding

  
 Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui  
 A.n. Dekan  
 Wakil Dekan - I

  
 Assoc. Prof. Dr. Ada Ginawan, S.E., M.Si.  
 NIDN: 0105087601