

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA Tbk, WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
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. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Agustus 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : GITA DELVIYANTI
N P M : 1805160441
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk. WITEL MEDAN.

Dinyatakan (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

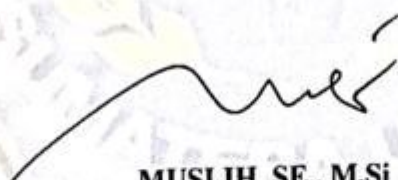
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : GITA DELVI YANTI
N.P.M : 1805160441
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk, WITEL
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi


MUSLIH, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANUBI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Dosen Pembimbing : Muslih, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	- Diagram dan Garis A. P. P. P. - Tabel Angket A. P. P. P.	3/8-22	
Bab 4	- Kerangka Kerja A. P. P. P. A. P. P. P.	3/8-22	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace unse k. l. tag		3/8-22

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
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 dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26 April 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk, WITEL MEDAN

Manajemen

gitadelvii@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan interview (wawancara) dan menggunakan kuisisioner (angket) yang dibagikan kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20 *for windows*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk, WITEL MEDAN

Management

gitadelvii@gmail.com

This study aims to determine whether there is an effect of Competence and Training on Employee Performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study were all employees totaling 70 people. The number of samples in this study were 70 respondents. Data collection techniques in this study by conducting interviews (interviews) and using a questionnaire (questionnaire) distributed to employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 20 for windows. The results of this study prove that partially competence has an effect on employee performance, while training has no effect on employee performance. Then simultaneously there is a significant influence between competence and training on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

Keywords: Competence, Training, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”** yang disusun untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Lilik Sugianto dan Ibunda Murtiani yang tak henti-hentinya telah memberikan doa, yang selalu setia, sabar dan tulus memberi begitu banyak dukungan baik moril maupun materil, serta Abangda Yudha Pranata tercinta yang sudah selalu menjadi penyemangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc Dr. Ade Gunawan SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si selaku Seketaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Seluruh pimpinan dan staff pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
11. Sahabat saya Jihan Mandasari, Tiara Purnama Sari, Tasya Alfitra dan Khairunisa atas dukungan, perhatian dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Teman-teman kelas I-Manajemen pagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya yang sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat kelak, Aamiin.

Medan, 2022

Penulis

GITA DELVI YANTI
1805160441

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kompetensi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	15
2.1.2.4 Indikator Kompetensi.....	18
2.1.3 Pelatihan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	19
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	22
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3 Hipotesis.....	27

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Deskripsi Data.....	39
4.2 Analisis Data	45
4.3 Pembahasan.....	56
BAB 5 PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	29
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi.....	29
Tabel 3.3 Indikator Pelatihan	29
Tabel 3.4 Waktu Rencana Penelitian	30
Tabel 3.5 Metode Likert Summated Rating (LSR)	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Usia.....	40
Tabel 4.3 Lama Bekerja	40
Tabel 4.4 Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)	41
Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Pelatihan (X2).....	43
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji f Simultan	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar 2.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	36
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	52
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	53
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019), kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai, serta dapat mengembangkan kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya

adalah kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten dibidangnya.

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 (Wibowo, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramularso, 2018) dan (Rande, 2016) telah menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tak sejalan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Lustono & Hasnaeni, 2019) menyimpulkan hasil yang bertolak belakang yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Menurut (Kasmir, 2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan berbagai perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Ningsi et al., 2016) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Tak sejalan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2013) menyimpulkan hasil yang bertolak belakang yang telah menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dan pelatihan yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan terutama terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, adanya pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang digelutinya sehingga belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan optimal.

Masalah lain yang terjadi dalam pelatihan adalah belum meratanya pemberian pelatihan dari perusahaan terhadap pegawai, bahkan program pelatihan tidak dilakukan secara intensif bahkan dalam setahun jumlah program pelatihan yang diberikan tidak menentu. Hal itu menyebabkan menjadi kurangnya tanggung jawab pegawai karena masih adanya beberapa pegawai yang selalu melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kurangnya ketelitian pegawai dalam menginput data pegawai dan data pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan merupakan hal yang terpenting dan dibutuhkan bagi seluruh pegawai. Karena dengan adanya pemberian pelatihan kepada pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan

mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan fakta dan hasil yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik mengadakan penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Seperti masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan dari atasan, sehingga relasinya belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Kurangnya kemampuan ataupun pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau menangani masalah sehingga masih belum efektif.
3. Belum meratanya pemberian pelatihan terhadap pegawai, yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis merasa bahwa permasalahan penelitian yang diangkat perlu

dibatasi. Penulis membatasi penelitian ini pada kompetensi, pelatihan dan kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, terutama yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan dan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel medan terhadap kinerja pegawainya, terutama pada hubungan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta dapat dijadikan sebagai penambah wawasan dan dapat menjadi bahan referensi untuk acuan peneliti bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Muslih & Pratama, 2022), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut (Jufrizen, 2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Bangun, 2012), mengatakan kinerja adalah ” hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan

suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018).

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai, 2010), tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009), manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2014), Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai seperti:

1. Kemampuan intelektualitas
2. Disiplin kerja
3. Pengalaman kerja
4. Kepuasan kerja
5. Latar belakang pendidikan
6. Motivasi pegawai

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan seperti:

1. Gaya kepemimpinan
2. Pengembangan karir

3. Lingkungan kerja
4. Pelatihan
5. Kompetensi
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun, 2012), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
3. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Menurut (Wibowo, 2007), indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai 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 merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

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

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa (Hutapea & Thoha, 2008).

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Dedi & Tanjung, 2020).

Wibowo (2011:324) dalam (Sudaryo et al., 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya (Sudaryo et al., 2018)

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 (Wibowo, 2010).

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 memampukan 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 (Ataunur & Ariyanto, 2015).

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia karena kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Sutrisno, 2009).

Menurut (Tannady, 2017) kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu:

1) Prediktor kepuasan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil suatu pekerjaan.

2) Merekrut karyawan yang handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar, dalam rekrutmen karyawan baru.

3) Dasar penilaian dan perkembangan karyawan

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Menurut (Fahmi, 2016), tujuan dan manfaat dilakukan penilaian kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.

- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholders' untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya (Darmadi, 2018).

Menurut (Wibowo, 2007), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

- 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.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

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.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang,

keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (trait), dan motif.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Konsep diri

Konsep diri (self-concept) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

4) Ciri diri

Ciri diri (trait) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5) Motif

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan.

2.1.2.1. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut (Muhammad, 2019) variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja, suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009).
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia mengahdapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009).
- 3) Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009).

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah:

- 1) Pengetahuan: Kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Keterampilan: Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
- 3) Sikap kerja: Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Sudaryo et al., 2018).

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Arianty et al., 2016).

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

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah melalui kegiatan pelatihan kerja (Wicaksono, 2020).

Menurut (Sofyandi, 2008) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Sudaryo et al., 2018) tujuan umum pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Manfaat pelatihan menurut Rivai (2010:217) dalam (Sudaryo et al., 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

- c. Membantu dan mendorong mencapai pengembang diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan kerja, frustrasi, dan konflik.
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - f. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - d. Membantu untuk menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - e. Membantu mengembangkan perusahaan.
 - f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - g. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 - h. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
 - i. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup, serta pelaksanaan kebijakan.
 - a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - d. Meningkatkan kualitas moral.
 - e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.
 - f. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Rivai & Ella, 2010) pelatihan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.1.3.4. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.

5) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut Siagian (2008:190) dalam (Sudaryo, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan, terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang kariernya

dalam perusahaan. Selain itu, dalam pelatihan terdapat pelatih 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 harus 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 dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

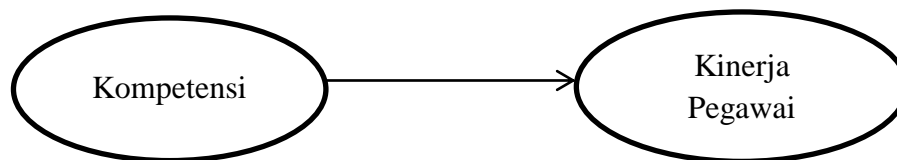
2.2. Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2017).

2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena jika semakin tinggi kompetensi atau tingkat kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Dedi & Tanjung, 2020), (Hermawan, 2019), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka para pegawai akan lebih mudah dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, gambaran kerangka konseptual dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



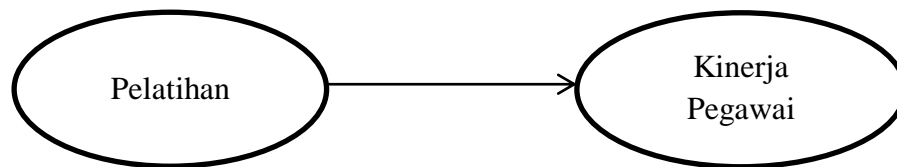
Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
2.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang dilakukan dan diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Karena salah satu faktor dari meningkatkan kinerja pegawai adalah seorang pegawai yang didasari oleh tingkat pengetahuan, kemampuan, kerampilan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan didalam perusahaan serta dapat membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Huda & Sholeh, 2019), (Tampubolon et al., 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Julianry et al., 2017) menyimpulkan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pemberian pelatihan oleh perusahaan kepada para pegawai, dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai didalam suatu perusahaan.



Gambar 2.2

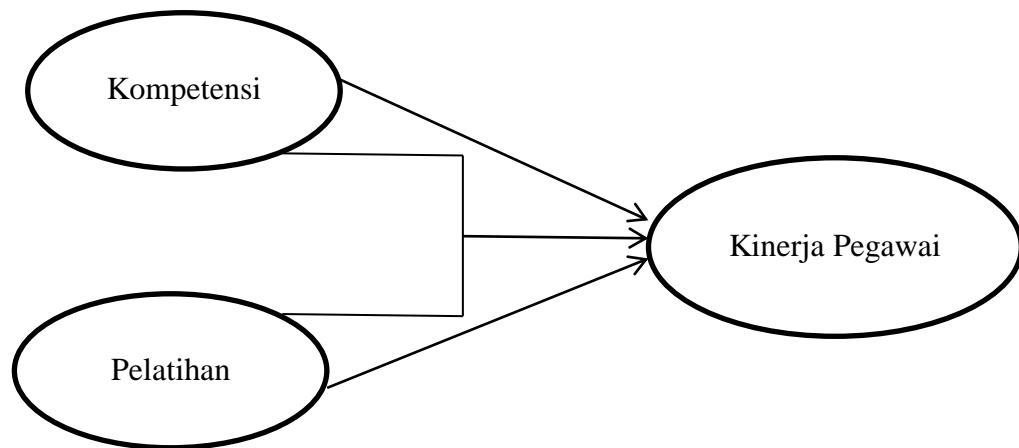
Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
2.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dapat lebih mempermudah dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. karena jika semakin tinggi kompetensi atau tingkat kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Pelatihan merupakan suatu hal yang perlu diberikan oleh seorang pegawai, terutama kepada pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang. Oleh karena itu dengan adanya pemberian pelatihan kepada para pegawai bertujuan agar para pegawai mampu meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik, dan dapat membantu pencapaian tujuan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tampubolon et al., 2019), (Lestari & Arnu, 2021), (Ataunur & Ariyanto, 2015), dan (Maulana & Hermana, 2021) menyimpulkan bahwa secara simultan kompetensi (X1) dan

pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan dan membuktikan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangat tergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan seberapa efektif pelatihan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
3. Ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. (Sugiyono, 2017), berpendapat bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dihubungkan antara lain: Kompetensi (X1), Pelatihan Pegawai (X2) dan Inovasi Kinerja (Y).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain:

3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Setyawan & Dewi, 2017).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

1.	Kualitas Pekerjaan
2.	Jumlah Pekerjaan
3.	Kemampuan Kerja Sama
4.	Ketepatan Waktu
5.	Kehadiran

Sumber: (Bangun, 2012)

3.2.2. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 3.2
Indikator Kompetensi

1.	Pengetahuan
2.	Keterampilan
3.	Sikap Kerja

Sumber: (Hutapea & Thoha, 2008)

3.2.3. Pelatihan (X2)

Pelatihan kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh semua perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan pada karyawan (Huda & Sholeh, 2019).

Tabel 3.3
Indikator Pelatihan

1.	Jenis Pelatihan
2.	Tujuan Pelatihan
3.	Materi Pelatihan
4.	Metode Pelatihan
5.	Kualifikasi Peserta

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Yang beralamatkan di Jl. Prof. HM. Yamin No.13 Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Februari 2022 hingga bulan Mei 2022.

Tabel 3.4
Waktu Rencana Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	2022																							
		Maret				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	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■																							
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■																	
3.	Bimbingan Proposal								■	■	■	■													
4.	Seminar Proposal											■													
5.	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■					
6.	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau																								■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan yang berjumlah 70 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 70 orang pegawai untuk dijadikan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan dan menemukan permasalahan yang sedang diteliti. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, dimana dalam wawancara ini tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan.

3.5.2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner (angket) adalah pengumpulan data dengan membuat beberapa daftar pertanyaan yang berbentuk angket kemudian diberikan kepada 70 orang pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dalam bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Metode Likert Summated Rating (LSR)

No.	Item	Skor
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation, dengan ketentuan :

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
- 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,5$.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas data yang digunakan adalah menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test terhadap masing-masing variabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

3.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut (Ghozali, 2017), *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk 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.

Adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2. Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat), dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = nilai yang diprediksi

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = nilai variabel dependen

3.6.3. Pengujian Hipotesis

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

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

Dimana:

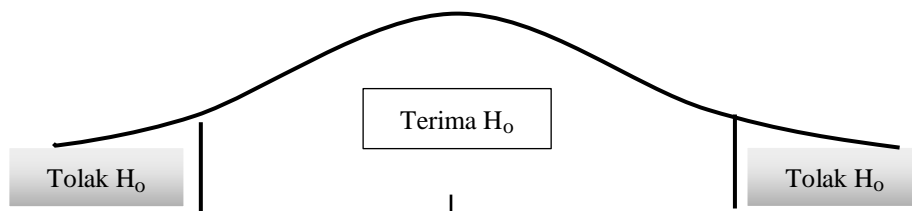
t = nilai t hitung

r = korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi

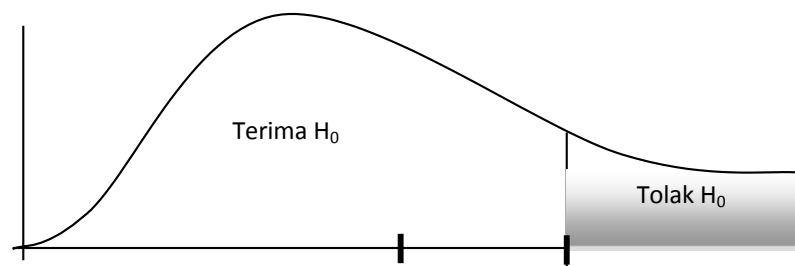
n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Dengan asumsi (F_{hitung})

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : ditolak bila $sig \leq \alpha = 0,05$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent (bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen (bebas) memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (terikat).

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Maka dari itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan Adjusted.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Peneliti telah menyebarkan kuisioner yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), 6 pertanyaan untuk variabel X1 (Kompetensi), dan 5 pertanyaan untuk variabel X2 (Pelatihan) yang disebar kepada 70 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan dalam kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1. Identitas Responden

4.1.1.1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1
Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	35	50,0	50,0	50,0
Valid Perempuan	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (50%), sedangkan responden perempuan sebanyak 35 orang (50%).

4.1.1.2. Usia

Tabel 4. 2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	23	32,9	32,9	32,9
31-40 Tahun	31	44,3	44,3	77,1
Di atas 40 Tahun	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase usia dari responden para pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan yaitu usiaa 21-30 tahun sebanyak 23 orang (32,9%), usia 31-40 tahun 31 orang (44,3%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 16 orang (22,9%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

4.1.1.3. Lama Bekerja

Tabel 4. 3
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	22	31,4	31,4	31,4
6-10 Tahun	24	34,3	34,3	65,7
11-15 Tahun	5	7,1	7,1	72,9
16-20 Tahun	8	11,4	11,4	84,3
Di atas 20 Tahun	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat presentase dari lama bekerja responden PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan yaitu lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang (31,4%), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang (34,3%), lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang

(7,1%), lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang (11,4%) dan lama bekerja di atas 20 tahun sebanyak 11 orang (15,7%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil peelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

4.1.2.1. Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, jawaban kuisisioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	38,6	42	60	1	1,4	0	0	0	0	70	100%
2	20	28,6	45	64,3	5	7,1	0	0	0	0	70	100%
3	25	35,7	39	55,7	6	8,6	0	0	0	0	70	100%
4	30	42,9	33	47,1	7	10	0	0	0	0	70	100%
5	22	31,4	40	57,1	8	11,4	0	0	0	0	70	100%
6	27	38,6	33	47,1	9	12,9	0	0	1	1,4	70	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan saya memiliki tingkat pengetahuan yang mamadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 27 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 orang (60%) orang menjawab setuju dan 1 orang (1,4%) menjawab netral.

2. Pada pernyataan saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 20 orang (28,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 45 orang (64,3%) menjawab setuju, dan 5 orang (7,1%) menjawab netral.
3. Pada pernyataan saya memiliki keterampilan dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sebanyak 25 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (47,1%) menjawab setuju, dan 7 orang (10%) menjawab netral.
4. Pada pernyataan saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan sesama rekan kerja, sebanyak 30 orang (42,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (47,1%) menjawab setuju, dan 7 orang (10%) menjawab netral.
5. Pada pernyataan saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebanyak 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 orang (57,1%) menjawab setuju dan 8 orang (11,4%) menjawab netral.
6. Pada pernyataan saya dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 27 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (47,1%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (11,4%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.

4.1.2.2. Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, jawaban kuisioner dari

penelitian variabel pelatihan (X2) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Pernyataan Variabel Pelatihan (X2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25,7	39	55,7	12	17,1	0	0	1	1,4	70	100%
2	27	38,6	39	55,7	3	4,3	0	0	1	1,4	70	100%
3	15	21,4	35	50	15	21,4	4	5,7	1	1,4	70	100%
4	18	25,7	39	55,7	11	15,7	1	1,4	1	1,4	70	100%
5	14	20	43	61,4	11	15,7	0	0	2	2,9	70	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang yang ditangani, sebanyak 18 orang (25,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menjawab setuju, sebanyak 12 orang (17,1%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan saya menyukai pelatihan dengan tujuan dapat meningkatkan keterampilan dan mampu mencapai kinerja, sebanyak 27 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (4,3%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan materi pelatihan yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, sebanyak 15 orang (21,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang (50%) menjawab setuju, sebanyak 15 orang (21,4%) menjawab netral, sebanyak 4 orang (5,7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebanyak 18 orang (25,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 39 orang (55,7%) menjawab setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menjawab netral, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan saya selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, sebanyak 14 orang (20%) menjawab sangat setuju, sebanyak 43 orang (61,4%) menjawab setuju, sebanyak 11 orang (15,7%) menjawab netral dan 2 orang (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.

4.1.2.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, jawaban kuisioner dari penelitian variabel kinerja pegawai (Y) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27,1	46	65,7	4	5,7	0	0	1	1,4	70	100%
2	25	35,7	38	54,3	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100%
3	28	40	40	57,1	1	1,4	1	1,4	0	0	70	100%
4	27	38,6	36	51,4	5	7,1	1	1,4	1	1,4	70	100%
5	22	31,4	37	52,9	9	12,9	2	2,9	0	0	70	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan saya mampu mengerjakan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan, sebanyak 19 orang (27,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak

46 orang (65,7%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (5,7%) menjawab netral, dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.

2. Pada pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sebanyak 25 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 orang (54,3%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (8,6%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya dapat bekerja sama dengan tim (teamwork), sebanyak 28 orang (40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 orang (57,1%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab netral dan 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, sebanyak 27 orang (38,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang (51,4%) menjawab setuju, sebanyak 5 orang (7,1%) menjawab netral, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 orang (52,9%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (12,9%) menjawab netral dan 2 orang (2,9%) menjawab tidak setuju.

4.2. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan. Analisis data juga dilakukan untuk mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang nantinya dapat dipergunakan dalam

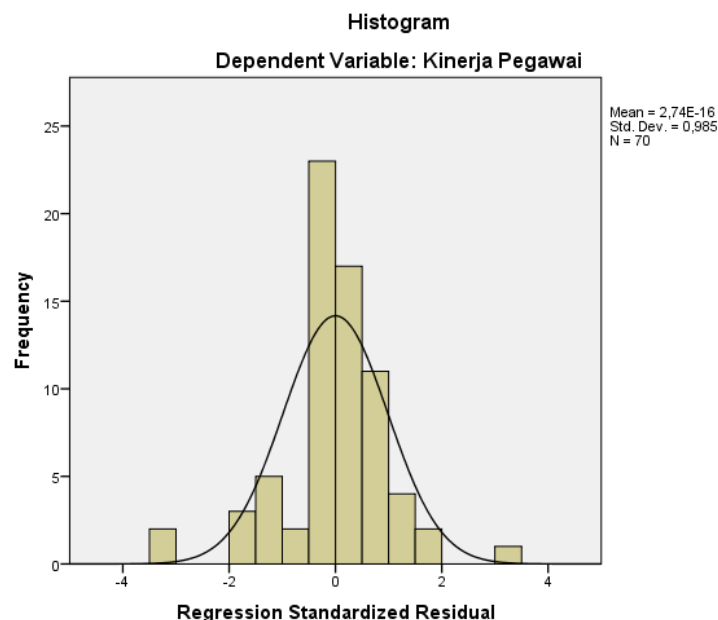
mengambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Adapun tahapan dan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1. Uji Normalitas

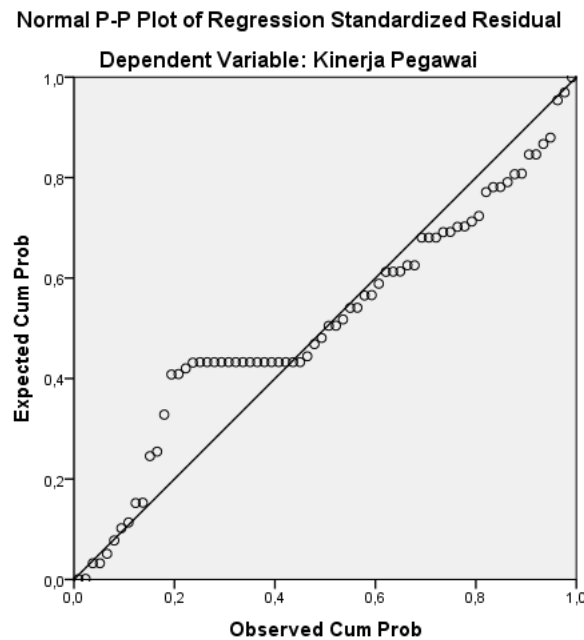
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas hitogram dan uji normalitas proality plot.

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas Histogram



Pada gambar 4.1 diatas terlihat bahwa pada grafik histogram menunjukkan pola data yang normal, data mengiku kurva yang seimbang sehingga membentuk gambar lonceng yang tidak melenceng miring ke kiri maupun ke kanan. Sehingga dapat disimpulkan untuk uji normalitas menggunakan grafik histogram pada gambar diatas berdistribusi normal.

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui dapat diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menyebar disekitar diagram dan titik-titiknya mendekati pada garis diagonal. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas telah terpenuhi.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolineritas atau tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Uji ini terjadi karena adanya hubungan antara variabel independe dalam model regresi. Uji ini juga terdapat beberapa ketentuan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolineritas.

- b) Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,252	2,313		2,271	,026		
1 Kompetensi	,531	,094	,571	5,639	,000	,850	1,176
Pelatihan	,117	,077	,153	1,511	,136	,850	1,176

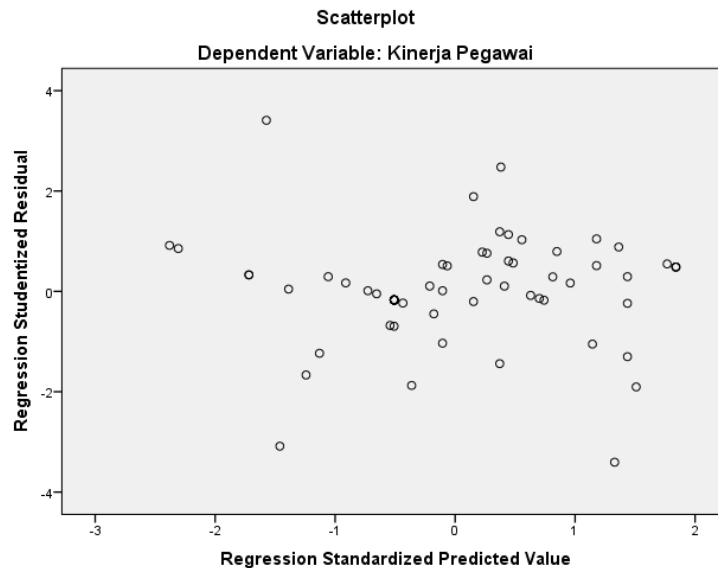
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel *Kompetensi* (X1) sebesar 1,176 dan untuk variabel *Pelatihan* (X2) sebesar 1,176, demikian pula untuk nilai *tolerance* untuk variabel *Kompetensi* (X1) sebesar 0,850 dan untuk variabel *Pelatihan* (X2) sebesar 0,850. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai $VIF < 5$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam penelitian ini.

4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan sesuai ketentuan yang ada hasil uji di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,252	2,313
1 Kompetensi	,531	,094
Pelatihan	,117	,077

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas, dapat diperoleh hasil untuk dimasukkan ke dalam rumus regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut :

Konstanta = 5,252

Kompetensi = 0,531

Pelatihan = 0,117

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,252 + 0,531X_1 + 0,117X_2$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 5,252 dengan hubungan arahnya positif menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen yaitu kompetensi dan pelatihan dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 5,252.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,531 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,531 atau sebesar 53,1%.
- 3) Nilai koefisien regresi pelatihan adalah sebesar 0,117 menunjukkan bahwa jika pelatihan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,117 atau sebesar 11,7%.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat(Y).

Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4. 9
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,252	2,313		2,271	,026
1 Kompetensi	,531	,094	,571	5,639	,000
Pelatihan	,117	,077	,153	1,511	,136

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji parsial signifikan, atau *test* dengan $\alpha = 0,5$ dengan nilai t untuk $df = n-k (70-2) = 68$ yaitu nilai untuk t_{tabel} adalah 1,66757 maka menghasilkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, telah diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan

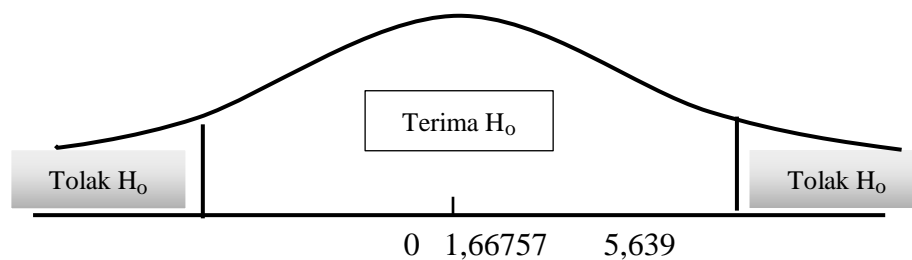
terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data SPSS 20, maka kriteria uji t dilakukan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 5,639$$

$$t_{tabel} = 1,66757$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- b) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 4. 4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} 5,639 dan diperoleh nilai t_{tabel} 1,66757 ($5,639 > 1,66757$) dengan demikian t_{hitung} lebih besar sama dengan nilai t_{tabel} , dan nilai signifikan sebesar 0.000 maka 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, telah diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data SPSS 20 (2022), maka kriteria uji t dilakukan sebagai berikut:

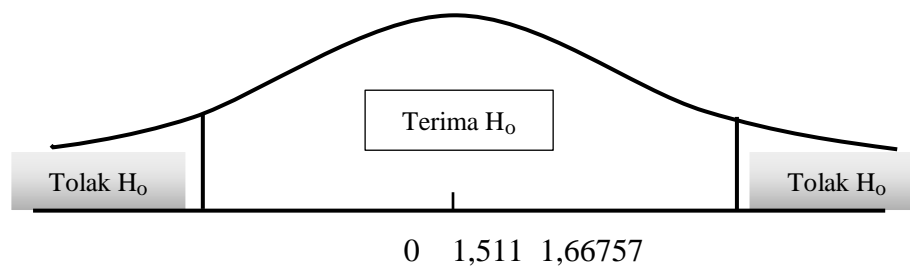
$$t_{hitung} = 1,511$$

$$t_{tabel} = 1,66757$$

Kriteria pengambilan keputusan:

a) H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} 1,511 dan diperoleh nilai t_{tabel} 1,66757 ($1,511 < 1,66757$) dengan demikian t_{hitung} lebih kecil sama dengan nilai t_{tabel} , dan nilai signifikan sebesar 0.136 maka 0.136 lebih besar dari 0.05 ($0,136 > 0,05$) artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

4.2.3.2. Uji f (Simultan)

Uji f simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a) Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

b) Terima H_0 apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

Tabel 4. 10
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,717	2	88,859	23,924	,000 ^b
	Residual	248,854	67	3,714		
	Total	426,571	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

Uji simultan atau uji f dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_0 = Ada pengaruh yang signifikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Tolak H_0 apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

b) Terima H_0 apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$

Berdasarkan pengolahan data SPSS 20, diperoleh data sebagai berikut:

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat kriteria uji f dengan tingkat = 5% dengan

nilai f , f_{tabel} $dk = n-k-1 (70-2-1) = 67$

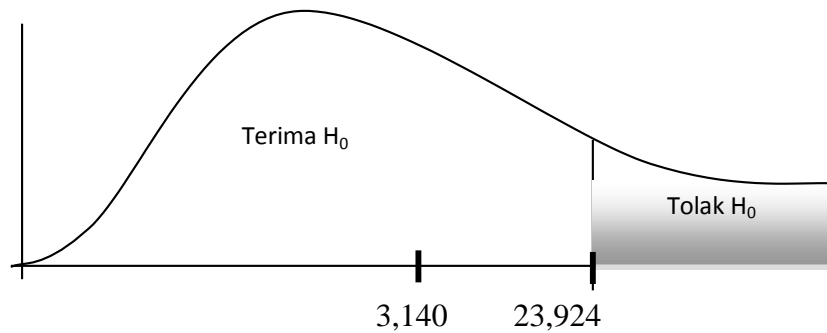
$f_{hitung} = 23,924$

$f_{tabel} = 3,140$

Kriteria pengambilan keputusan:

a) H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

b) H_0 diterima apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > f_{tabel}$



Gambar 4. 6
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Berdasarkan hasil uji f gambar 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu dengan nilai $23,924 > 3,140$, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

4.2.3.3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang akan ditemukan. Jika determinasi (R^2) semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen besar terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat nilai dari koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,417	,399	1,92724

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

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa untuk nilai koefisien R Square (R^2) adalah sebesar 0,417 atau 41,7% yang berarti bahwa presentase pengaruh variabel bebas (kompetensi dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 41,7% sedangkan selebihnya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil penemuan pada penelitian ini berdasarkan kesesuaian teori, maupun penelitian terdahulu yang akan dikemukakan sebelumnya. Berikut ini bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Elizar & Tanjung, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} 5,639 dan diperoleh nilai t_{tabel} 1,66757 ($5,639 > 1,66757$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Dedi & Tanjung, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh semua perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan pada karyawan. Pelatihan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar lebih meningkatkan tentang pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan supaya dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan (Huda & Sholeh, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} 1,511 dan diperoleh nilai t_{tabel} 1,66757 ($1,511 < 1,66757$), artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2013) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu dengan nilai $23,924 > 3,140$, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh

yang signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Kemudian dapat dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,417 atau 41,7% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sedangkan selebihnya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya pada penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
2. Secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

5.2.Saran

Saran-saran yang dapat penulis ajukan sehubungan dengan hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi perusahaan, agar pihak manajemen melakukan pembinaan kepada karyawan mengenai rasa tanggung jawab mengenai kinerja pegawai terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga menumpuk rasa kesediaan para pegawai dalam mempertanggung jawabkan perkerjaan dan hasil kerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar penelitian ini, dan juga diharapkan agar menggunakan sektor maupun bidang lain untuk memperoleh hasil yang lebih valid guna untuk mempertinggi daya uji empiris tentang analisis kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan, terutama pada variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebaiknya untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggunakan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang lain, dapat dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan pada hasil pengolahan data yang belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil dapat lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Deepublish.
- Dedi, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Dwiyanti, N. K. Ay., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(02), 121–130.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01), 49–63.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. . M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal*

Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 148–159.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>

Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>

Hutapea, & Thoaha. (2008). *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.

Lestari, C. A., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi. *COSTING: Journal Of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 531–539.

Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamaniswa Banjarnegara*, 19(1), 43–56.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 93–100.

Muhammad, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.

Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan*

Kewirausahaan, 1(1), 16–28.

- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Ella, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. In *Jakarta: PT. Raja Grafindo*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Setyawan, F., & Dewi, K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*, 03(05), 1471–1490.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sudarmanto, S. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Erang (ed.)).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

Tampubolon, I. G., Sari, S. K., Tarigan, A. D. B., & Manihuruk, D. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah 1 Medan (layanan jasa). *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 24–34.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.

Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wicaksono, G. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 64–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

LAMPIRAN 1**Nilai Kuisisioner Variabel Kompetensi (X1)**

No.	Item Pernyataan X1						TOTAL
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	
1.	4	5	4	3	4	4	24
2.	4	4	3	4	3	3	21
3.	3	3	4	3	3	3	19
4.	5	4	4	5	4	3	21
5.	4	4	4	5	4	4	25
6.	4	4	4	3	3	4	22
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	5	4	5	5	27
9.	4	4	4	3	5	5	25
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	5	5	5	5	4	5	29
15.	4	4	4	5	5	5	27
16.	5	4	4	4	5	5	27
17.	4	5	4	4	4	3	24
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	4	4	4	5	4	5	26
21.	5	4	5	4	4	4	26
22.	4	4	4	4	4	4	24
23.	4	4	3	5	5	5	26
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	3	3	4	3	4	21
26.	4	4	3	4	3	5	23
27.	5	5	4	5	5	5	29
28.	5	4	4	5	5	5	28
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	5	5	5	5	5	5	30
31.	4	4	5	4	5	5	27
32.	5	4	5	5	4	3	27
33.	4	4	3	3	4	4	22
34.	4	4	4	4	4	4	24
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	5	4	4	3	3	4	23
37.	5	4	5	5	4	4	27
38.	4	4	5	4	4	5	26
39.	4	5	4	5	4	5	27
40.	4	4	5	4	5	5	27
41.	5	4	4	5	4	4	26
42.	4	4	5	5	4	4	26
43.	5	3	4	5	4	4	25
44.	5	4	5	4	5	5	28

45.	5	5	5	4	5	4	28
46.	4	5	5	5	5	4	28
47.	5	5	5	5	5	5	30
48.	4	3	4	4	4	4	19
49.	5	5	5	5	5	4	29
50.	5	5	3	5	3	1	22
51.	4	4	4	5	4	4	25
52.	5	5	5	5	5	5	30
53.	5	5	5	5	4	5	29
54.	5	5	5	4	4	5	28
55.	5	5	5	5	5	5	30
56.	5	5	5	5	5	5	30
57.	4	4	4	4	4	4	24
58.	4	5	5	5	5	5	29
59.	5	5	4	3	4	3	24
60.	4	4	4	4	4	4	24
61.	5	5	5	5	5	5	30
62.	4	4	5	4	4	3	24
63.	4	4	4	4	5	5	26
64.	4	4	4	5	4	4	25
65.	4	4	4	5	4	5	26
66.	4	4	4	4	4	4	24
67.	5	5	5	5	3	3	26
68.	5	3	4	4	4	3	23
69.	5	4	5	5	5	5	29
70.	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 2

Nilai Kuisioner Variabel Pelatihan (X2)

No.	Item Pernyataan X2					TOTAL
	X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	
1.	5	3	3	5	4	20
2.	3	4	3	3	4	17
3.	4	4	3	3	3	17
4.	3	4	4	4	4	19
5.	4	5	4	4	4	21
6.	4	4	4	4	3	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	5	4	4	4	21
9.	3	4	2	3	3	15
10.	4	4	4	4	4	20
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	4	4	4	4	20
14.	5	5	5	5	4	24
15.	3	4	3	3	4	17
16.	4	4	3	4	4	19
17.	4	5	2	2	4	17
18.	4	4	4	4	4	20
19.	4	4	4	4	4	20
20.	3	3	3	3	3	15
21.	5	5	4	5	5	24
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	3	4	3	4	3	17
26.	3	5	3	4	4	19
27.	4	4	4	4	4	20
28.	5	5	5	5	5	25
29.	4	4	3	4	3	18
30.	5	5	5	5	5	25
31.	5	4	4	4	5	22
32.	5	3	4	4	4	20
33.	3	4	3	3	4	17
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	4	20
36.	3	4	2	3	4	16
37.	4	4	3	3	3	17
38.	4	5	5	5	4	23
39.	5	5	4	5	4	23
40.	5	5	5	5	5	25
41.	3	4	3	4	3	17
42.	4	4	4	4	4	20

43.	4	5	4	4	3	20
44.	4	5	4	5	4	22
45.	4	4	4	4	4	20
46.	5	5	5	5	5	25
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	3	4	3	18
49.	5	5	4	5	4	23
50.	4	4	2	3	3	16
51.	4	5	4	4	4	21
52.	1	1	1	1	1	5
53.	5	5	5	5	5	25
54.	3	4	4	4	4	19
55.	4	5	5	5	5	24
56.	5	5	3	4	1	18
57.	4	4	4	4	4	20
58.	5	5	5	5	4	24
59.	4	5	4	3	4	20
60.	5	4	4	4	4	21
61.	5	5	5	5	5	25
62.	4	5	4	4	5	22
63.	4	4	5	4	4	21
64.	4	4	4	4	5	21
65.	4	5	5	5	4	23
66.	4	4	4	4	4	20
67.	5	5	5	4	5	24
68.	3	4	3	3	4	17
69.	4	5	5	5	5	24
70.	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3**Nilai Kuisioner Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Item Pernyataan Y					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1.	3	4	4	4	4	19
2.	4	4	3	4	4	19
3.	4	4	4	4	3	19
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	3	19
6.	3	3	4	3	3	16
7.	4	4	4	4	4	20
8.	5	5	4	5	5	24
9.	3	3	4	5	4	19
10.	4	4	4	4	4	20
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	4	4	4	4	20
14.	5	5	5	5	4	24
15.	4	4	5	5	5	23
16.	3	5	5	4	5	22
17.	5	4	5	3	3	20
18.	4	4	4	4	4	20
19.	4	4	4	4	4	20
20.	4	4	5	4	4	21
21.	5	5	5	4	5	24
22.	4	4	4	4	4	20
23.	5	5	5	5	5	25
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	3	5	3	4	19
26.	4	4	4	5	3	20
27.	4	4	4	5	4	21
28.	5	5	5	5	5	25
29.	4	4	4	4	4	20
30.	5	5	5	5	5	25
31.	4	5	4	5	4	22
32.	4	4	5	5	5	23
33.	4	3	4	4	4	19
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	4	20
36.	4	4	4	3	2	17
37.	4	4	5	5	4	22
38.	4	3	4	5	3	19
39.	4	4	5	5	4	22
40.	5	5	4	5	5	24
41.	4	4	5	5	4	22
42.	4	4	5	4	4	21

43.	4	4	4	4	4	20
44.	5	4	4	5	5	23
45.	4	4	5	5	5	23
46.	5	5	4	5	5	24
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	3	5	4	3	19
49.	5	5	5	5	5	25
50.	1	2	2	3	5	13
51.	4	4	5	4	4	21
52.	5	5	5	5	5	25
53.	4	4	4	4	4	20
54.	4	5	4	4	5	22
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	5	4	1	2	17
57.	4	4	4	4	4	20
58.	4	5	4	4	4	21
59.	4	5	4	4	3	20
60.	4	4	4	4	4	20
61.	5	5	5	5	5	25
62.	4	4	4	2	3	17
63.	4	5	4	5	5	23
64.	4	5	5	4	4	22
65.	4	5	5	5	5	24
66.	4	4	4	4	4	20
67.	5	5	5	4	4	23
68.	4	4	4	4	4	20
69.	5	5	5	4	4	23
70.	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 4

Frequencies (Karakteristik Responden)

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	23	32,9	32,9	32,9
	31-40 Tahun	31	44,3	44,3	77,1
	Di atas 40 Tahun	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	22	31,4	31,4	31,4
	6-10 Tahun	24	34,3	34,3	65,7
	11-15 Tahun	5	7,1	7,1	72,9
	16-20 Tahun	8	11,4	11,4	84,3
	Di atas 20 Tahun	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

Frequencies (Pernyataan Kuisiner)

KOMPETENSI (X1)

Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	1,4	1,4	1,4
S	42	60,0	60,0	61,4
SS	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	7,1	7,1	7,1
S	45	64,3	64,3	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	8,6	8,6	8,6
S	39	55,7	55,7	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	10,0	10,0	10,0
S	33	47,1	47,1	57,1
SS	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	11,4	11,4	11,4
S	40	57,1	57,1	68,6
SS	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,4	1,4	1,4
N	9	12,9	12,9	14,3
S	33	47,1	47,1	61,4
SS	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

PELATIHAN (X2)**Pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,4	1,4	1,4
N	12	17,1	17,1	18,6
S	39	55,7	55,7	74,3
SS	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,4	1,4	1,4
N	3	4,3	4,3	5,7
S	39	55,7	55,7	61,4
SS	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,4	1,4	1,4
TS	4	5,7	5,7	7,1
N	15	21,4	21,4	28,6
S	35	50,0	50,0	78,6
SS	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,4	1,4	1,4
TS	1	1,4	1,4	2,9
N	11	15,7	15,7	18,6
S	39	55,7	55,7	74,3
SS	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,9	2,9	2,9
N	11	15,7	15,7	18,6
S	43	61,4	61,4	80,0
SS	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

KINERJA PEGAWAI (Y)**Pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,4	1,4	1,4
N	4	5,7	5,7	7,1
S	46	65,7	65,7	72,9
SS	19	27,1	27,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,4	1,4	1,4
N	6	8,6	8,6	10,0
Valid S	38	54,3	54,3	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,4	1,4	1,4
N	1	1,4	1,4	2,9
Valid S	40	57,1	57,1	60,0
SS	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,4	1,4	1,4
TS	1	1,4	1,4	2,9
Valid N	5	7,1	7,1	10,0
S	36	51,4	51,4	61,4
SS	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	2,9	2,9	2,9
N	9	12,9	12,9	15,7
Valid S	37	52,9	52,9	68,6
SS	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6**Tabel T**

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119

LAMPIRAN 7

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220

46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093

LAMPIRAN 10

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL MEDAN

I. Identitas Responden

Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (5 point)
S : Setuju (4 point)
N : Netral (3 point)
TS : Tidak Setuju (2 point)
STS : Sangat Tidak Setuju (1 point)

II. Variabel Penelitian

1. Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
1.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
Keterampilan						
3.	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
4.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan sesama rekan kerja					
Sikap Kerja						
5.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
6.	Saya dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan					

2. Pelatihan (X2)

NO.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
Jenis Pelatihan						
1.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang yang ditangani					
Tujuan Pelatihan						
2.	Saya menyukai pelatihan dengan tujuan dapat meningkatkan keterampilan dan mampu mencapai kinerja					
Materi Pelatihan						
3.	Materi pelatihan yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
Metode Pelatihan						
4.	Metode yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
Kualifikasi Peserta						
5.	Saya selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					

3. Kinerja (Y)

NO.	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas Pekerjaan						
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan					
Jumlah Pekerjaan						
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
Kemampuan Kerja Sama						
3.	Saya dapat bekerja sama dengan tim (teamwork)					
Kehadiran						
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1921/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2021

Nama Mahasiswa : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 16/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Muslih, SE., M.Si *[Signature]* 18/12/2021

Judul Disetujui**) : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Pegawai
pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
Wider Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 22. 2. 2022

Dosen Pembimbing

[Signature]
(.....)

Keterangan

*) Dida oleh Pimpinan Program Studi

**) Dida oleh Dosen Pembimbing

Setelah diisikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembarannya ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1921/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 16/12/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya tingkat produktivitas karyawan
2. Pelatihan karyawan yang tidak di implementasikan dengan baik
3. Adanya pengaruh yang cukup besar dari gaya kepemimpinan, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan
2. Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Meningkatkan Inovasi Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kepuasan Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telekomunikasi Gaharu, Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Gita Delvi Yanti)



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 368 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 22 Rajab 1443 H
Lampiran : 23 Februari 2022 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan
Jln. Prof. H. M. Yamin No. 13 Perintis
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, 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 Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Gita Delvi Yanti
Npm : 1805160441
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 368 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Gita Delvi Yanti
N P M : 1805160441
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Dosen Pembimbing : Muslih,SE.,M.Si.

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Februari 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal

Nomor : Tel.76/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 24 Februari 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 368/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 23 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 01 Maret 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :


NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Gita Delvi Yanti	1805160441	CDC	Marfrian Zardi / 660445

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002



6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada di lingkungan PT. Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

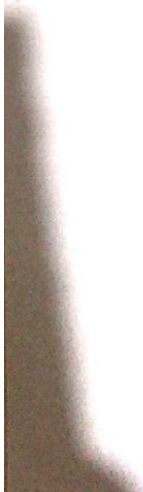
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 19 Mei 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Gita Delvi Yanti
N.P.M. : 1805160441
Tempat / Tgl.Lahir : Sidodadi, 28 Februari 20014
Alamat Rumah : Jl. Bukit Barisan I, No. 29 Medan Timur
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan
Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan


Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.</i>
Bab I
Bab II	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja</i>
Bab III	<i>Gambar Yit dan Yif</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 19 Mei 2022


TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

Muslih, SE., M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Penbading

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 19 Mei 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Gita Delvi Yanti
N .P.M. : 1805160441
Tempat / Tgl.Lahir : Sidodadi, 28 Februari 2001
Alamat Rumah : Jl. Bukit Barisan I, No. 29 Medan Timur
JudulProposal : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muslih,SE.,M.Si**

Medan, Kamis, 19 Mei 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Muslih,SE.,M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E. M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Dosen Pembimbing : Muslih, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar Belakang (cari jurnal yang menyatakan berpengaruh dan tidak berpengaruh pada variabel kinerja)	30/3.22	
Bab 2			
Bab 3	- Tabel waktu rencana penelitian.	30/3.22	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ke UMSU Kunin tgl 23 April 22		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 22-4 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, SE, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Edisi terbaru kami telah diperbarui
untuk di gunakan

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1637/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 21 Dzulqaidah 1443 H
08 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan
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 Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, 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 : Gita Delvi Yanti
N P M : 1805160441
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

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. Pertinggal



Nomor : Tel.253/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 01 Agustus 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 368/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 23 Februari 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.76/PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 24 Februari 2022 Perihal: Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Dengan ini diberitahukan bahwa **Gita Delvi Yanti, NPM. 1805160441** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 01 Maret 2022 s/d Selesai 2022 di CDC Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,




Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. HM. Yamin, SH No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Gita Delvi Yanti
NPM : 1805160441
Tempat dan Tanggal Lahir : Sidodadi, 28 Februari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (Dua) dari 2 (Dua) Bersaudara
Alamat : Dusun III Sidorukun, Kec. Wampu
Email : gitadelvii@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Lilik Sugianto
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Murtiani
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun III Sidorukun, Kec. Wampu

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 054900
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Stabat
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Persiapan Stabat
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Medan, Agustus 2022

(Gita Delvi Yanti)