



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (TANJUNG MORAWA MEDAN) PRODUKSI KELAPA SAWIT

Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima April 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

Keywords:

Competence; Training; Performance

Abstrak

Competence is something that is inherent in a person that can be measured by certain measuring instruments. Competence is very helpful in improving employee performance. In addition to competence, training is an environmental forum for employees, where they obtain or study specific attitudes, abilities, expertise, knowledge and behaviors related to work. The training is useful for identifying and assessing performance through planned learning to improve employee performance in the company. The purpose of this study was to determine the effect of competence and training on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) for palm oil production. The method of analysis using multiple linear regression study. The population of the study was 130 employees with a sample of 98 respondents. Based on the data analysis, competence and training have a significant effect on performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Keberhasilan dalam suatu perusahaan berpegang pada sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya yang biasa disebut dengan karyawan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila perencanaan, kompetensi, pelatihan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur – unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan

keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing era globalisasi.

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksana tugas tertentu. Kinerja dalam organisasi oleh segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan atau pekerja. Melalui kinerja maka perusahaan dapat menilai bahwa karyawannya berpotensi. Karyawan

yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan juga diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Salah satu komponen yang tidak kalah pentingnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan karyawan. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan tersebut berguna untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja melalui pembelajaran yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, kompetensi juga penting dilakukan dalam perusahaan untuk dapat melihat seberapa jauh kinerja karyawan tersebut. Kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada situasi posisi. Berdasarkan definisi tersebut, maka kompetensi merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang bergerak di bidang Pertanian dan Perkebunan. PT Perkebunan Nusantara II (Persero) mengelola budidaya Kelapa Sawit, Karet, Tembakau dan Tebu. PT Perkebunan Nusantara II didirikan 11 Maret 1996, yang berkedudukan dan berkantor pusat di Tanjung Morawa,

Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Kelapa Sawit merupakan *core business* dari PT. Perkebunan Nusantara II yang terbagi atas 3 distrik yaitu Distrik Rayon Utara, Distrik Semusim dan Distrik Rayon Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

TELAAH TEORI

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi – dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan.

Menurut Wibowo (2014), kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Serdamayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten,

berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

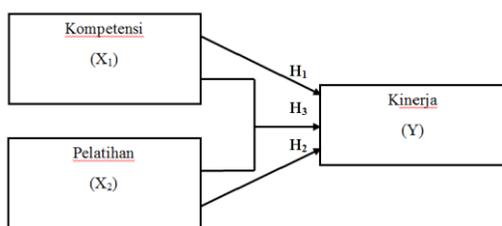
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja
Menurut Yani (2012), pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2010), jika peserta telah berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Menurut Bangun (2012), karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting.

Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori di atas mengenai pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan konseptual di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit yang berjumlah 130 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel yaitu 98 orang.

Indikator Kompetensi

Menurut Rivai dkk (2015), ada beberapa indikator kompetensi yaitu:

1. Motif, yaitu kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. Sifat, yaitu bawaan umum untuk berperilaku atau merespons dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi stress atau ‘kekerasan’.
3. Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai; apa yang harus mereka lakukan; atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content knowledge*, yaitu berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi komputer yang rusak), atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif). *Content knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *content knowledge* itu sendiri

jarang membedakan kerja terbaik dengan rata-rata.

5. Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku).

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011), indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014), indikator kinerja adalah

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik. Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam

mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitian yang digunakan adalah *descriptive explanatory*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 1 (Lihat lampiran) diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 19,089 + 0,131 \text{ Kompetensi} + 0,001 \text{ Pelatihan}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,089 yang artinya jika tidak

ada variabel kompetensi dan pelatihan, maka nilai Kinerja sebesar 19,089 satuan.

2. Variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,131 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,131 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,001 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,001 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat dari Tabel 2 uji F pada lampiran.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 3,517 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 dengan signifikan $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 1 di lampiran menunjukkan bahwa:

1. Variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,651 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66105 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,651 > 1,66105$) dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
2. Variabel pelatihan (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 0,023 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66105 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,023 < 1,66105$) dengan nilai signifikan sebesar $0,982 > 0,05$, sehingga hasil penelitian menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan Tabel 3 di lampiran dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa 4,9% variasi variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi (X_1) dan variabel pelatihan (X_2), sedangkan sisanya sebesar 95,1% merupakan variasi variabel lain yang tidak

dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya, disiplin dan kompensasi dan sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit, dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,651 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66105 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,651 > 1,66105$) dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit, dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,023 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66105 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,023 < 1,66105$) dengan nilai signifikan sebesar $0,982 > 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
2. Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

3. Pelatihan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Bandung: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B Bandung: Alfabeta.

-
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Serdamayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai.(cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Torang. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN

Tabel 1. Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | |
| (Constant) | 19.089 | 2.029 | | 9.410 | .000 | | |
| 1 KOMPETENSI | .131 | .049 | .263 | 2.651 | .009 | .999 | 1.001 |
| PELATIHAN | .001 | .051 | .002 | .023 | .982 | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 18.447 | 2 | 9.224 | 3.517 | .034 ^b |
| Residual | 249.114 | 95 | 2.622 | | |
| Total | 267.561 | 97 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .263 ^a | .069 | .049 | 1.61934 | 1.771 |

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)