

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan tentu menentukan sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila para pelaku dalam perusahaan memiliki kompetensi yang baik. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat beroperasi seefisien mungkin, sehingga mencapai tujuan tersebut diperlukan kompetensi dan pelatihan yang baik. Kompetensi dan Pelatihan tersebut harus disusun secara teliti, penuh pertimbangan serta disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan harus memiliki kompetensi dan pelatihan yang dapat mengefisienkan dan mengefektifkan kegiatan operasionalnya masing-masing. Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Salah satu aspek penting dalam kompetensi yaitu Aspek Pengetahuan (*Knowledge*).

Donni Priansa (2014:225) mengemukakan :

Kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab perusahaan.

Sedangkan menurut Emron, Yohni, Imas (2017:140): **Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan**

memiliki keunggulan yang di dasarka pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Pada intinya, kompetensi dibuat sebagai upaya untuk merumuskan apa yang sesungguhnya ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu. Kompetensi yang baik adalah ketika apa yang dirumuskan ternyata dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya, Kompetensi yang buruk adalah ketika apa yang telah dirumuskan dan ditetapkan ternyata tidak berjalan dalam implementasi, sehingga tujuan organisasi menjadi tidak terwujud. Oleh karena itu, Kompetensi merupakan tahap awal bagi setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitasnya.

Selain kompetensi, pelatihan atau training juga diperlukan untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian, keterampilan teknis dan efisiensi karyawan dalam mengerjakan tugas menjadi lebih baik. Kompetensi dan Pelatihan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pelatihan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Pelatihan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut, juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan training atau pelatihan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212): **Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.** Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:91): **Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.**

Untuk memperoleh kompetensi dan pelatihan yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan Produktivitas kerja dalam perusahaan. Secara defenisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Dalam penelitian ini difokuskan tingkat produktivitas yang berhubungan dengan kondisi karyawan. Menurut Sinungan (2018:134): **Produktifitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.** Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100): **Produktifitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada dan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.**

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. PT Socfindo Indonesia mengelola perkebunan kelapa sawitnya dengan memakai sistem swakelola, artinya diawasi oleh perusahaan sendiri dan terjun langsung,

mulai dari bahan-bahannya, pendanaan hingga penjualannya perkebunan. PT Socfindo Indonesia mengelolah perkebunan di daerah Sumatera Utara dan Aceh. Daerah sumatera utara meliputi: Matapao, Bangun Bandar, Tanjung Maria, Tanah Besi, Lima puluh Tanah Gambus, Aek Loba, Padang Pulo, Negeri Lama, Aek Pamingke dan Halimbe. Daerah Aceh meliputi Kebun Seumayam, Seunangan, Laebutar, dan Seiliput. PT. Socfindo Indonesia juga menghasilkan kecambah unggul kelapa sawit yang terletak di pusat Seleksi Bangun Bandar dan Pusat Seleksi Aek loba.

Pada awal didirikannya PT. Socfindo Indonesia bernama PT. Socfindo Medan SA (*Societe Financiere Des Caoutchoues Medan Societe Anonyme*) yang didirikan pada tahun 1930 berdasarkan akte notaris Williem Leo. PT. Socfindo Indonesia berdasarkan akte pendirinya berkedudukan di Medan j.l. K.L. Yos Sudarsono yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Sebagai salah satu Negara Produsen Kelapa sawit terbesar di dunia, Indonesia memiliki banyak Perusahaan Perkebunan sawit salah satunya adalah PT. Socfindo Tanah Gambus Kabupaten Batubara. PT. Socfindo Indonesia perkebunan Tanah Gambus bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit yang berdiri pada tahun 1982 diatas lahan seluas $62.151,4 m^2$ dengan luas banguna pabrik $59.447,4 m^2$ dengan jumlah karyawan 277 orang pada berbagai bidang pekerjaan. Berdasarkan riset pendahuluan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus, masih adanya pengaruh kompetensi dan pelatihan yang kurang baik di dalam perusahaan. Contohnya masih minimnya perencanaan dan pengembangan yang baik untuk kinerja karyawan.

Semangat dan tanggung jawab dalam diri karyawan berkurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak fokus.

Dari pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sebelum perusahaan melakukan operasinya, pimpinan perusahaan tersebut harus terlebih dahulu merumuskan kegiatan-kegiatan apa yang akan dilakukan dan hasil apa yang akan dicapai di masa yang akan datang, serta bagaimana melaksanakannya. Sehingga, dengan adanya rencana tersebut, maka aktivitas akan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, kompetensi, pelatihan dan produktifitas tentunya diterapkan secara rutin oleh perusahaan, maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SOCFINDO Indonesia di Perkebunan Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara"**

1.2 Rumusan Masalah.

Masalah dalam penelitian adalah pernyataan mengenai keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang penemuan jawabannya dilakukan dengan melakukan bukti-bukti empirik.

Abuzar Asra, Puguh Irawan dan Agus Purwoto (2014:22):

Masalah Penelitian adalah suatu kondisi yang perlu diperbaiki, atau hambatan yang perlu dihilangkan, atau adanya kemenduaan arti (*ambiguities*) dari suatu fenomena, atau bahkan tentang suatu pertanyaan yang belum terjawab dari penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik dan tepat sasaran, maka penelitian harus memiliki tujuan. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batubara dapat meningkatkan pengembangan ilmu manajemen dalam hal kompetensi, pelatihan dan produktifitas kerja yang dapat meningkatkan keberhasilan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam bidang manajemen perusahaan untuk wawasan yang luas tentang mengevaluasi dan membandingkan kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan, serta mengetahui pengaruh besarnya kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai suatu pedoman dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1. Pengertian Kompetensi

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Moehariono (2012:5) mengemukakan:

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Marwansyah (2016:36) mengemukakan:

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Selanjutnya menurut Wibowo (2016:203): **Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.** Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:208) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, 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. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3.) Pengalaman

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

4.) Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di 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 bawahan.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017:128) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

3) Memaksimalkan produktivitas Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dan keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4) Dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017:193) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kompetensi sebagai berikut:

1) Motif (*Motivies*)

adalah suatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya. Cara meningkatkan Motif dalam suatu perusahaan adalah Dapat menerapkan landasan pendidikan, dapat menerapkan teori yang diberikan oleh perusahaan, Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, dan mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program yang ada di dalam perusahaan.

2) Sifat (*Traits*)

adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan. Adapun cara untuk meningkatkan Sifat yaitu Mengetahui insight dan sikap melalui survei, Membuat Perayaan Bersama di Tempat Kerja, Membentuk sikap karyawan dengan Kegiatan Outbound, Reward and Recognition sebagai bentuk apresiasi sikap karyawan.

3) Konsep Diri (*Self concept*)

adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk mengetahui sesuatu. Adapun cara meningkatkan konsep diri yaitu Menghargai diri sendiri, berpikir positif dan menolong orang lain.

4) Pengetahuan (*Knowledge*)

adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan dalam perusahaan dapat meliputi Pengidentifikasian, menciptakan, mendistribusikan, dan implementasi.

5) Keterampilan (*Skill*)

adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Cara meningkatkan Skill karyawan yang paling efektif

adalah dengan menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat, program pelatihan, menyediakan fasilitas yang mendukung.

2.1.5 Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:193) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

1. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi

manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen, organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.2. Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Herman Sofyandi (2013:113): **pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien.** Menurut Dharmmesta dan Handoko (2012:112): **pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.**

Selanjutnya menurut Rivai (2011:11): **pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.** Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan

berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dapat menjadi acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang dibutuhkan. Sebaliknya, jika sasaran tidak spesifik atau terlalu umum, akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan itu sendiri, sehingga pelatihan akan menjadi mubazir dan tidak dapat menjawab kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh tantangan. sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Kerena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama pada aspek pengembangan keterampilan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2011:36) manfaat dari pelatihan dapat diukur kedalam tiga kelompok, yaitu :

- 1) Manfaat untuk karyawan:
 - a. Membantu karyawan membuat keputusan terhadap suatu permasalahan secara efektif.
 - b. Membantu karyawan memiliki kepercayaan diri.

- c. Membantu karyawan mengatasi dan menghindari perasaan tertekan frustasi akibat kerja.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
 - e. Membantu mengembangkan kemampuan psikomotorik, efektif dan kognitif karyawan.
- 2) Manfaat untuk perusahaan:
- a. Meningkatkan profitabilitas perusahaan
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki moral SDM
 - d. Membantu perusahaan agar Karyawan mengetahui tujuan perusahaan
 - e. Meningkatkan citra perusahaan
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan:
- a. Meningkatkan komunikasi dalam organisasi
 - b. Membantu orientasi karyawan baru atau karyawan mutasi atau promosi
 - c. Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - d. Membangun kesamaan dalam kelompok.

2.2.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang sosial, dan lain-lain. Menurut Malayu Hasibuan (2016:177) metode-metode yang umum dilakukan adalah :

- 1) *On the job training*, yaitu metode dimana para peserta latihan langsung melakukan praktek kerja ditempat, dengan cara meliha dan meniru karyawan lain melakukan suatu pekerjaan, dengan didampingi atau dibawah pengawasan seorang trainee.
- 2) *Vestibule*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan didalam ruangan yang biasanya dilakukan untuk memperkenalkan sebuah pekerjaan kepada karyawan.
- 3) *Demonstration & example*, adalah metode yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan mengenai bagaiman cara mengerjakan sebuah tugas melalui contoh-*contoh* dan demonstrasi.
- 4) *Simulation*, yaitu situasi yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya kepada para peserta.
- 5) *Apprenticeship*, yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian teknis tertentu sehingga para peserta dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:47) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, Dengan uraian penjelasan sebagai berikut :

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk

melakukan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan yang baik seperti pelatihan pengoperasian alat,

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Cara agar peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan yaitu menyampaikan materi pelatihan karyawan dengan singkat jelas dan tidak membosankan, memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk terlibat langsung dalam pelatihan karyawan perusahaan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang. Materi yang baik di dalam pelatihan yaitu dengan meningkatkan kerja tim, Meningkatkan perencanaan, dan meningkatkan motivasi kerja.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by product*. Misalnya penataan ruangan pemukiman, disamping dapat menambah jumlah rumah yang dapat dibangun, tersedia fasilitas sosial yang memungkinkan warga perumahan melakukan interaksi sosial sehingga terjadi hasil sosial yang lebih baik.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100): **produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.** Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340): **produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).** Jika produktivitas naik

akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan menurut Sinungan dalam Busro (2018:344): **produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.**

Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut :

a. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan Manajemen tentang produktivitas.

b. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

c. Mengusahakan Mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati Perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidak cukupan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan

barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sikap mental pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Manfaat Pengukuran Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut muchdarsyah Sinungan dalam Hartatik (2014:218) manfaat dari pengukuran penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk untuk mengetahui ketidakakuratan informal.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Afifudin (2014:229) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Displin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

5. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

6. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

7. Hubungan Industrial Pancasila dengan cara:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

8. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

9. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

10. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

11. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

12. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

13. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

14. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:104) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Adapun cara meningkatkan kemampuan dalam perusahaan yaitu dengan memotivasi Sumber Daya Manusia, menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat, dan program pelatihan.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Adapun cara untuk meningkatkan hasil yang dicapai oleh perusahaan adalah dengan melakukan perencanaan kerja, memulai dengan target kecil, dan melakukan evaluasi.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Adapun cara agar meningkatkan semangat kerja yaitu dengan berpikir positif dan bersyukur, beri penghargaan untuk diri sendiri, cintai pekerjaan dan jangan takut untuk ragu.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Adapun cara untuk meningkatkan pengembangan diri yaitu melanjutkan pendidikan, meningkatkan interpersonal skill, dan pelatihan antar departemen.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Adapun cara untuk meningkatkan mutu di dalam perusahaan adalah dengan memberikan produk atau jasa yang berkualitas, memiliki sumber daya manusia dengan integritas pribadi yang fokus pada kualitas kerja, dan menjaga kualitas layanan produk atau jasa.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Adapun cara untuk meningkatkan efisiensi dalam perusahaan yaitu dengan kelola persediaan dengan baik, dan lakukan analisis proses karyawan.

Hal ini produktivitas merupakan sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga memperoleh pencapaian tujuan

yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagimasing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan-tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri dapat pula dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Raharjo dkk (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD PATI)	Kemampuan (X1), Pengalaman kerja (X2), Pelatihan kerja (X3), Kompetensi (Z) Produktivitas (Y)	Metode Penelitian deskriptif dan kuantitatif. Hipotesis yang digunakan uji validitas, reliabilitas, analisis jalur, uji t dan uji F	Hasil dari penelitian tersebut adalah Kemampuan Kerja, Pengalamandan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD PATI) yang menunjukkan bahwa adapengaruh yang

					signifikan dari variabelindependen (kemampuan, pengalaman, pelatihan terhadap variabel intervening yaitu kompetensi).
2	Abubakar (2018)	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung	Kompetensi (X1), Produktivitas (Y)	Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif	Abubakar (2018) yang berjudul Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan kota Bandung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari hasil analisis dan hasil uji hipotesis kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, apabila kompetensi tinggi maka produktivitas kerja pun tinggi dan sebaliknya apabila kompetensi sangat rendah maka produktivitas kerja pun cenderung

					sangat rendah
3	Denok Sunarsih (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan	Rekrutemen (X1), Seleksi (X2), Pelatihan (X3), Produktivitas (Y)	Metode Penelitian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi , uji t dan F	Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mercolade
4	Laksitaningtyas, dkk (2016)	Hubungan Antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMA Negeri Se kota Madiun.	Kompetensi Dan Produktivitas	Metode Penelitian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif	Hasil menyatakan bahwa kompetensi berhubungan secara signifikan terhadap produktivitas
5	Hardigaloe (2016)	Hubungan Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT Jasa Raharja	Komunikasi (X) Pelatihan (X) Kompetensi (X) Produktivitas (Y)	Metode Penelitian deskriptif dan kuantitatif. Hipotesis yang digunakan uji validitas,	Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan komunikasi, pelatihan, kompetensi dengan produktivitas berpengaruh

		(Persero)		reliabilitas ,analisis jalur, uji t dan uji F	signifikan positif.
--	--	-----------	--	--	------------------------

Sumber: Hasil Olahan penulis dari berbagai artikel / jurnal, 2021

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:57): **kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.** Kerangka berpikir merupakan kesimpulan yang bersifat sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produktivitas kerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu, kompetensi (X_1), pelatihan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian ini akan meneliti sejauh mana kompetensi dan pelatihan kerja digunakan secara efektif dan efisien dalam memaksimalkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dan mencoba mencari hubungan antara variabel independen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

2.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan

tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2016:77): **salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi.** Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, dalam buku yang sama Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi diperlukan untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan untuk membentuk proses kompensasi.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan. Menurut Sutrisno (2017:67): **pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.**

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

3.5.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

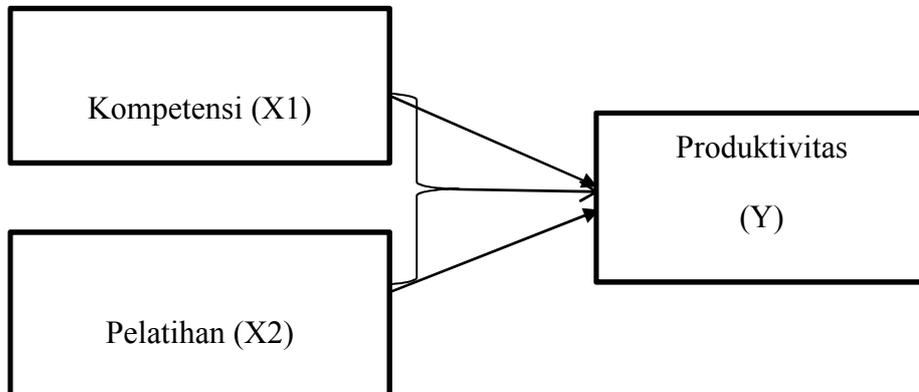
Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103): **faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah Pelatihan, Mental dan kemampuan fisik karyawan, dan Hubungan antara atasan dan bawahan.**

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah kompetensi dan pelatihan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Oleh Penulis, (2021)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara yang masih memerlukan pembuktian karena ini merupakan dugaan, maka hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan dan sinkron dengan rumusan masalah. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:64): **Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.** Pembuktian yang ingin dicapai oleh hipotesis adalah sebagai upaya untuk menjawab semua masalah yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan pemaparan yang ada di atas maka hipotesis sementara dalam penelitaian ini adalah.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

H2 : Adanya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

H3 : Adanya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018:18): **metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang di buat peneliti.** Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompetensi dan pelatihan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan produktivitas (Y).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini adalah periode atau waktu yang akan digunakan oleh peneliti untuk meneliti dari awal hingga akhir penelitian. Dalam penelitian ini waktu yang akan digunakan adalah dimulai pada bulan Oktober 2020-Agustus 2021. Penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:58): **populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu, ditarik kesimpulannya.** Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 277 orang.

Tabel 3.1

Daftar Karyawan Pabrik PT Socfindo Kebun tanah Gambus

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	4
2	Mandor	50
3	Bengkel	56
4	Kerani	19
5	Kernet	23
6	Operator	61
7	Keamanan	64
Jumlah		277

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus, 2021

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:62): **sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.** Jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan yang mengikuti pelatihan sebagai sample diperoleh berdasarkan 277 karyawan yang bekerja pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e₂ = Standar Error (10 %)

Berikut pertimbangan atau karakteristik yang ditentukan untuk menjadi sampel :

- a. Karyawan PT. SOCFINDO Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara: alasan pemilihan karyawan karena faktor yang rutin bekerja di PT SOCFINDO Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara
- b. Melakukan penelitian Langsung ke PT SOCFINDO Tanah Gambus Kabupaten Batu Bara.

Jumlah karyawan tetap terdaftar tahun 2021 = 277

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = \frac{277}{3,77}$$

$$n = 73$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 277 karyawan dan e₂ = 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 73 karyawan.

Tabel 3.2

Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	73/277 (4) = 1

2	Mandor	$73/277 (50) = 13$
3	Bengkel	$73/277 (56) = 15$
4	Kerani	$73/277 (19) = 5$
5	Kernet	$73/277 (23) = 6$
6	Operator	$73/277 (61) = 16$
7	Keamanan	$73/277 (64) = 17$
Jumlah		73

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus, 2021

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2018:81): **teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.** Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *non probability* sampling dipilih sebagai cara pengambilan sampel karena bila besarnya peluang populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. Selanjutnya cara yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling* yang mana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172): **Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak pendapat dan lain-lain.** Dengan demikian data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber

asalnya atau di lapangan yang merupakan data empirik, data empirik yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Salah satunya kepala bagian atau instansi yang terkait dalam penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172): **Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua, biasanya diperoleh melalui instansi yang bergerak dibidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lain-lain.** Dengan demikian data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil telaah bacaan ataupun kajian pustaka, buku-buku atau *literature* yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen atau arsip, dan laporan yang bersumber dari lembaga terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2013:196): **Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.** Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju / Tepat	5
Setuju / Tepat	4

Kurang Setuju /Tepat	3
Tidak Setuju /Tepat	2
Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013:199)

3.5.2 Studi Kepustakaan

Sugiyono (2013:209) mengemukakan:

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Dengan demikian Studi kepustakaan merupakan usaha untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan gambaran umum mengenai masalah variabel yang diteliti dengan cara mempelajari literatur atau refensi yang berasal dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian guna memperoleh informasi terkait teori dan konsep yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Rancangan	Pengukuran	Skala
1	Kompetensi (X1)	Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi	1. Pengetahuan 2. Keterampilan skill 3. Perilaku	Skala Likert

		yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.		
2	Pelatihan (X2)	Kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan 6. Sasaran 	Skala Likert
3	Produktifitas (Y)	Suatu nilai yang menyatakan bagaimana sebaiknya suatu sumber daya diatur dan juga digunakan guna mencapai sesuatu secara imaksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemudahan mendapatkan informasi. 	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis, 2021

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018: 121): **Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.** Adapun tujuan dari analisis data ialah untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau

menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel, biasanya ini dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan rumus:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

Sumber : Suharsimi Arikunto (2013: 213)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for The Social Science for windows* (SPSS). Kriteria pengujian validitas yaitu taraf signifikan (α) yang digunakan adalah 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung $>$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung $<$ rtabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Secara umum, reliabilitas dari suatu pengukur menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan bebas dari kesalahan atau tanpa bias dan pengukuran tersebut konsisten dari waktu ke waktu dengan menggunakan item-item pada instrumen yang sama. Dalam menghitung uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Korelasi antar item

k = Jumlah Item

(Ghozali 2019:34)

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama jika nilai $\alpha > 0,60$ disebut maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan terpercaya (*reliable*) dan sebaliknya jika nilai α lebih kecil dari $< 0,60$ maka instrumen tersebut tidak terpercaya.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara menggunakan data dan mengelompokkan untuk dianalisis, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti secara aktual dan akurat. Penelitian deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, mencari fakta, kemudian menjelaskan dan menganalisis data yaitu dengan cara mengumpulkan dan penyusunan data berdasarkan landasan teori yang ada agar dapat memberikan gambaran atau keterangan yang jelas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas Data

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

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikan (Sig) < 0.05 berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikan (Sig) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal.

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

- a. Jika nilai *Tolerance* lebih besar $> 0,10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengikuti apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka Homoskedastisitas dan jika varian residualnya berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) maka digunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan perhitungan statistik. Teknik analisis data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t hitung dan membandikan dengan t tabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari F hitung dan membandingkan dengan F tabel, apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji F didasarkan oleh:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka H_0 ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga H_a diterima.

2. Apabila $\text{Sig} > 0.05$ maka H_0 ditolak atau signifikansi H_a diterima.

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y .