

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN STANDAR  
KUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**ANDRI SUSANTO**

**NIM: 2014511016**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2018**



## ABSTRAK

Kompetensi dan Pelatihan merupakan dua dari beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan kinerja di PT Corinthian Industries Indonesia agar mendapat produk yang berkualitas. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan juga menciptakan pencapaian perusahaan tentang visi dan misi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan responden adalah karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia terhadap pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Standar Kualitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia. Yang mengikuti pelatihan ini adalah keseluruhan karyawan dengan cara bergiliran di lain hari karena PT. CII mempunyai komitmen bahwa kualitas bukan hanya milik departemen tertentu saja tapi semua operator yang membuat produk harus paham standar produk yang dibuatnya. Dari 800 orang yang didefinisikan sebagai populasi sample yang diambil berjumlah 100 dengan menggunakan metode sample .

Uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Kualitas Produk mendapatkan respon yang positif dari karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia. Variabel Kompetensi secara parsial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi dan Pelatihan Standar Kualitas Pruduk merupakan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :

Kompetensi, Pelatihan Standar Kualitas , Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRACT

*Competence and Training are two of several factors that may be improved performance in PT Corinthian Industries Indonesia in order to get a quality product. And to know great influence of competence and training in improving its performance. Employee performance also inspires companies about vision and mission.*

*The purpose of this study is to determine the responses of respondents are employees of PT. Corinthian Industries Indonesia on the influence of Competence and Training of Quality Standard on Employee Performance PT. Corinthians Industries Indonesia. Who attended this training is the entire employee by turns in another day because PT. CII has a commitment that not only belongs to the department, but all the operators who made the product must understand the standards of the products it makes. Of the 800 people sampled samples were taken. 100 by using an example method.*

*Test the hypothesis states that the Competence and Training of Product Quality positive response from employees of PT. Corinthian Industries Indonesia. Variabel Competence partially has a significant role yng in improving employee performance. Training variables have an important role in improving employee performance. Competence and Training of Quality Standards Pruduk is a significant influence simultaneously on employee performance.*

**Keywords:**

*Competence, Quality Standards Training, Employee Performance.*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulis mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN STANDAR KUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA**”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata .

Bimbingan, dorongan dan saran serta masukan dari bapak ibu dosen, dan para pimpinan di PT CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Dr. Sri Lestari P, MA selaku dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini
2. Dr. Susanti Widiastuti SE, MM selaku ketua program studi Manajemen S1
3. Dr. Suyanto, SE, ME, M.AK, CA selaku ketua yayasan STIE IPWIJA
4. Danang sebagai Manager Quality, Engenering dan RND di PT CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA
5. Gunawan Wibisono selaku Supervisor Administrasi kepegawaian di PT CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA
6. Rekan rekan di bagian Quality dan produksi di PT CII yang telah banyak memberikan masukan dan informasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber .
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat dan suport baik moril maupun matriil sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini
8. Para dosen di STIE IPWIJA yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dan sarannya
9. Semua rekan rekan di STIE IPWIJA
10. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu pembuatan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis senantiasa menerima kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bogor, 5Februari 2018

Penulis

ANDRI SUSANTO

2014511016

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinilitas .....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Abstrak .....	vi
Abstact .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Penelitian Terdahulu .....	22
2.3. Kerangka Pemikiran .....	23

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.4.	Hipotesis .....	26
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.2.	Desain Penelitian .....	27
3.3.	Operasionalisasi Variabel .....	28
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	33
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6.	Metode Analisis Data .....	44
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum PT. Corinthian Industries Indonesia .....	48
4.2.	Uji Penelitian .....	50
4.3.	Pembahasan .....	51
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1.	Kesimpulan .....	69
5.2.	Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 50
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 51
4.3	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi ..... 52
4.5	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan ..... 53
4.7	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja ..... 54
4.9	Hasil Uji Validitas Kompetensi ..... 56
4.10	Hasil Uji Ulang Validitas Kompetensi ..... 57
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi ..... 57
4.12	Hasil Uji Validitas Pelatihan ..... 58
4.13	Hasil Uji Ulang Validitas Pelatihan ..... 59
4.14	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan ..... 59
4.15	Hasil Uji Validitas Kinerja ..... 60
4.16	Hasil Uji Ulang Validitas Kinerja ..... 61
4.17	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja ..... 61
4.19	Hasil Uji Multiolineritas ..... 63
4.20	Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson ..... 64
4.21	Hasil Uji Model Summary ..... 64
4.22	Hasil Uji ANOVA ..... 65
4.23	Hasil Olah Data Regresi Berganda ..... 66
4.24	Hasil Uji t ..... 67

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
4.4	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi..... 52
4.6	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan ..... 53
4.8.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja ..... 55
4.18	Hasil Uji Normalitas Model Pp Plots ..... 62



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1	Kuesioner ..... 73
2	Distribusi Jawaban Responden ..... 77
3	Perhitungan SPSS ..... 82



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan yang bergerak dibidang industri perkayuan saat ini akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan seiring dengan persaingan yang ketat dan masalah bahan baku yang semakin sulit. Keberhasilan suatu aktifitas suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana oprasi yang tersedia melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang harus diperhitungkan terutama saat menghadapi perdagangan bebas akan dimulai. Hal ini memaksa setiap perusahaan agar lebih efisien, efektif dan produktif. Jadi faktor manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karna ditangan manusia inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan masukan positif bagi perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan matrial sehingga menjadi produk. Oleh karna itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas.

PT. Corinthian Industries Indonesia merupakan salah satu perusahaan perkayuan yang masih berproduksi di daerah Bogor yang berpengalaman dan berkompetensi dalam rancangan kontruksi pintu telah berhasil merebut pangsa pasar diluar negri

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

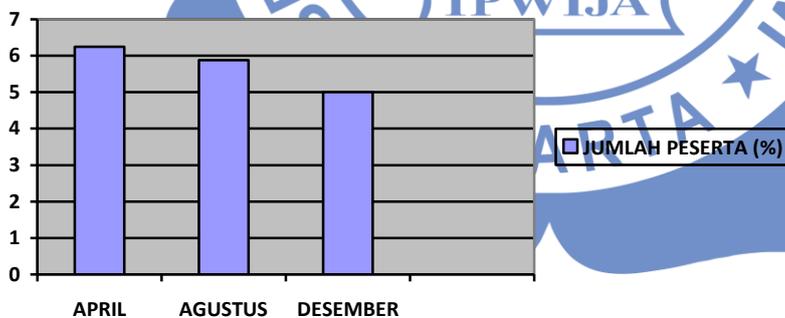
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



masih mencoba mengembangkan sayapnya di negara lain dengan model model kontruksi pintu yang baru. Berfokus pada visi dan misi perusahaan itu sendiri, dengan visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri manufacturing yang berinfestasi pada manusia dan menginspirasi pelanggan dengan inofasi berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global. Perusahaan ini pun berkeinginan untuk membangun SDM yang bisa lebih baik lagi, sehingga mampu bersaing secara ketat dalam industri manufacturing.

Tabel 1.1  
Peserta Pelatihan Standar Kualitas Bagian Kualiti dan Produksi Tahun 2017

JENIS PELATIHAN	APRIL	AGUSTUS	DESEMBER
STANDAR KUALITAS PINTU PAINT	6,25 %	5,88 %	5 %



Dengan tingkat produksi yang tinggi PT. Corinthian industries Indonesia berharap pintu yang harus melalui repair atau harus dirework jumlahnya tidak lebih dari 2% dari total produksi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuannya PT. Chorinthian Industries Indonesia mengadakan pelatihan khususnya mengenai standar kualitas yang diikuti oleh para QC, QA dan Supervisor. Berikut adalah salah satu grafik pintu yang harus kami refisi ulang akibat kurangnya pengetahuan standar kualitas.

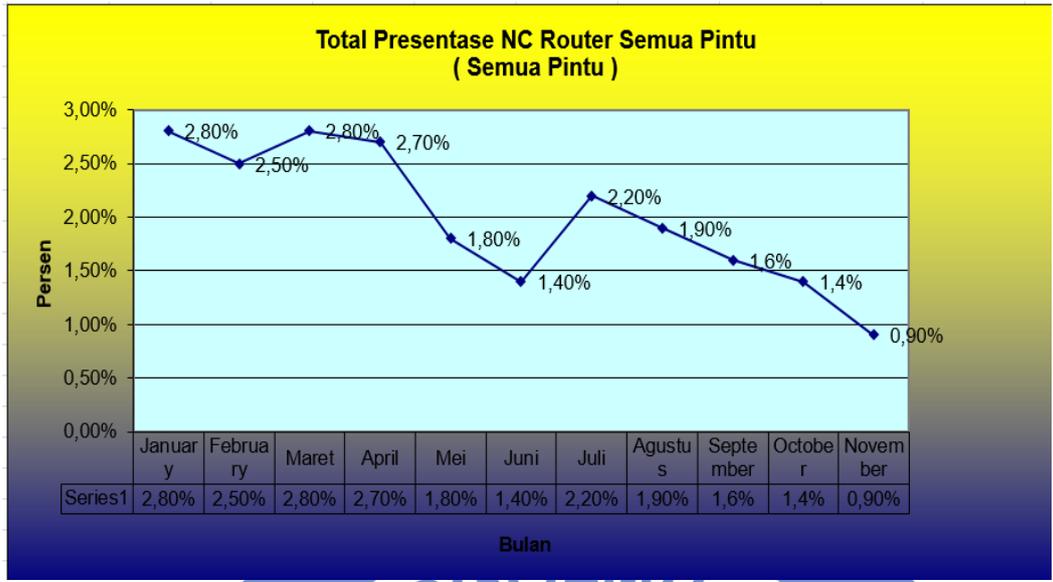
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BULAN	January	February	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	October	November
Total semua pintu	30751	25721	31392	30971	40278	26431	35776	39749	30987	24219	29433
Total NC router	856	641	874	849	708	366	771	736	505	332	253
Presentase	2,8	2,5	2,8	2,7	1,8	1,4	2,2	1,9	1,6	1,4	0,9

BULAN	January	February	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	October	November
Presentase	2,80%	2,50%	2,80%	2,70%	1,80%	1,40%	2,20%	1,90%	1,6%	1,4%	0,90%

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Corinthian Industries Indonesia yang bergerak dalam industri pengolahan kayu di Kabupaten Bogor ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kualitas antara lain :

1. Sering terjadi miskomunikasi antara atasan dan bawahan
2. Tidak adanya sosialisasi standar produk baru terhadap anggota kualiti
3. Tidak adanya kesepakatan tertulis antara produksi dan kualiti mengenai standar produk
4. Pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tidak merata
5. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam pengawasan suatu produk



## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memperkecil pemborosan dalam pembuatan produk akibat kesalahan dalam pembuatan produk oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corinthian Industries Indonesia
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Standar Kualitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corinthian Industries Indonesia
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Pelatihan Standar Kualitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corinthian Industries Indonesia

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dapat meningkatkan kinerja di PT. Corinthian Industries Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan standar kualitas dapat meningkatkan kinerja di PT. Corinthian Industries Indonesia



3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pelatihan standar kualitas produk dapat meningkatkan kinerja pada PT CORINTHIAN INDUSTRIES INDONESIA.

#### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

##### 1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan berkaitan dengan pengetahuan standar kualitas produk sehingga dapat menaikkan kuantitas yang berkualitas.

##### 2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk masalah kualitas produk.

##### 3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa. Walaupun saya mengakui masih banyak kekurangan dalam karya tulis ini.

#### 1.5 Sistematika Penulisan



Hasil penelitian dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

Bab Pertama, merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab Kedua, memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab Ketiga, memuat uraian tentang metode penelitian dan berisi lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variable penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional variabel.

Bab Keempat, berisi gambaran umum perusahaan yang diteliti seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, dan struktur organisasi perusahaan

Bab Kelima, berisi hasil penelitian seperti analisis karakteristik responden, analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan analisis regresi

Bab Keenam, berisi kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian ini.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian dan fungsi manajemen SDM

Menurut Robbins dan Coulter (2010:7) Manajemen adalah Aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012 : 1) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku 10 dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing), dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2010 : 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Snell dan Bohlander (2010:14) sumber daya manusia adalah sumber daya yang bersifat intangible dan tidak dapat disamakan pengaturannya seperti kita mengatur organisasi, mengatur pekerjaan dan produk-produk dan teknologi. Karyawan tidak selamanya milik organisasi, bagaimanapun ketika seseorang meninggalkan suatu organisasi (pindah kerja) maka segala ilmu dan skill yang sudah di tanamkan dalam diri



mereka ikut pergi bersama mereka dan seluruh investasi yang dilakukan organisasi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada mereka ikut terbawa oleh mereka.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011, p. 4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek – aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:41), SDM adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli, Bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengendalian, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien.

Menurut Simamora (2011;5), menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Malayu S.P Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa: ”Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2) mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”

Menurut Cushway yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Dari pengertian di atas dapat pula disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia -manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### 2.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) pengertian kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Menurut McClelland yang dikutip dalam Veithzal Rivai (2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”.

Pengertian dan arti kompetensi menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeheriono, 2010: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang 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 di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut; Karakteristik dasar (underlying karakteristik) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia Michael Zwell (dalam Wibowo,2010:330) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. 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. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

b. Keterampilan



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

#### c. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### d. 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. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

e. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

f. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam berorganisasi

g. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutment dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.



2. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi

3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

4. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai –nilai berhubungan dengan kompetensi

5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

7. Proses organisasional yang mengembangkan pimpinan secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

a. Pengetahuan (knowledge)

b. Keterampilan (Skill)

c. Sikap (Attitude)

### 2.1.3 Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera,



sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Menurut Vietzhal Rivai (2005) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Jadi pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi physical skill, intellectual skill, social skill dan manajerial skill. Sistem ini lebih difokuskan pada pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya bukan pada teori yang berkembang dewasa ini.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011, p.250) pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dari beberapa teori di atas dapat di simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar atau memperbaiki kinerja karyawan baru maupun karyawan lama untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan agar dapat lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2013 : 273) terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
2. Merancang keseluruhan program pelatihan.
3. Mengembangkan, menyusun, dan membuat materi pelatihan.
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.



5. Menilai dan mengevaluasi efektivitas materi.

Menurut Hasibuan (2011:70) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan akan semakin baik.
2. Efisiensi Pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya mesinmesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin. Karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada para customernya, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
6. Moral Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusia untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Karier Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan potensi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan.

8. Balas jasa Dengan pengembangan, balas jasa seperti gaji, upah, insentif, dan benefits karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

9. Konsumen Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) antara lain :

1. Materi yang Dibutuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2. Metode yang Digunakan. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.



6. Evaluasi Pelatihan Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

#### 2.1.4 Pengertian kinerja

Hadari Nawawi (2013) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkonegara (2009:75) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai, yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain meliputi :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :



“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai..

## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian oleh Ayuningtias Candradewi tahun 2011 dengan judul “Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Menggunakan variabel penelitian antara lain



variabel bebas (stress kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah

“stress kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress

kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi”. Candradewi (20011:52)

Umi Kulsum tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”. Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja. Hasil dari penelitian ini

“menunjukkan pelatihan berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.”

Umi Kulsum (2008:8)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki skill dan knowledge yang luas, kompetensi yang mampu dimiliki oleh pegawai itu sendiri sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang meningkat dan tujuannya tercapai.

1. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan



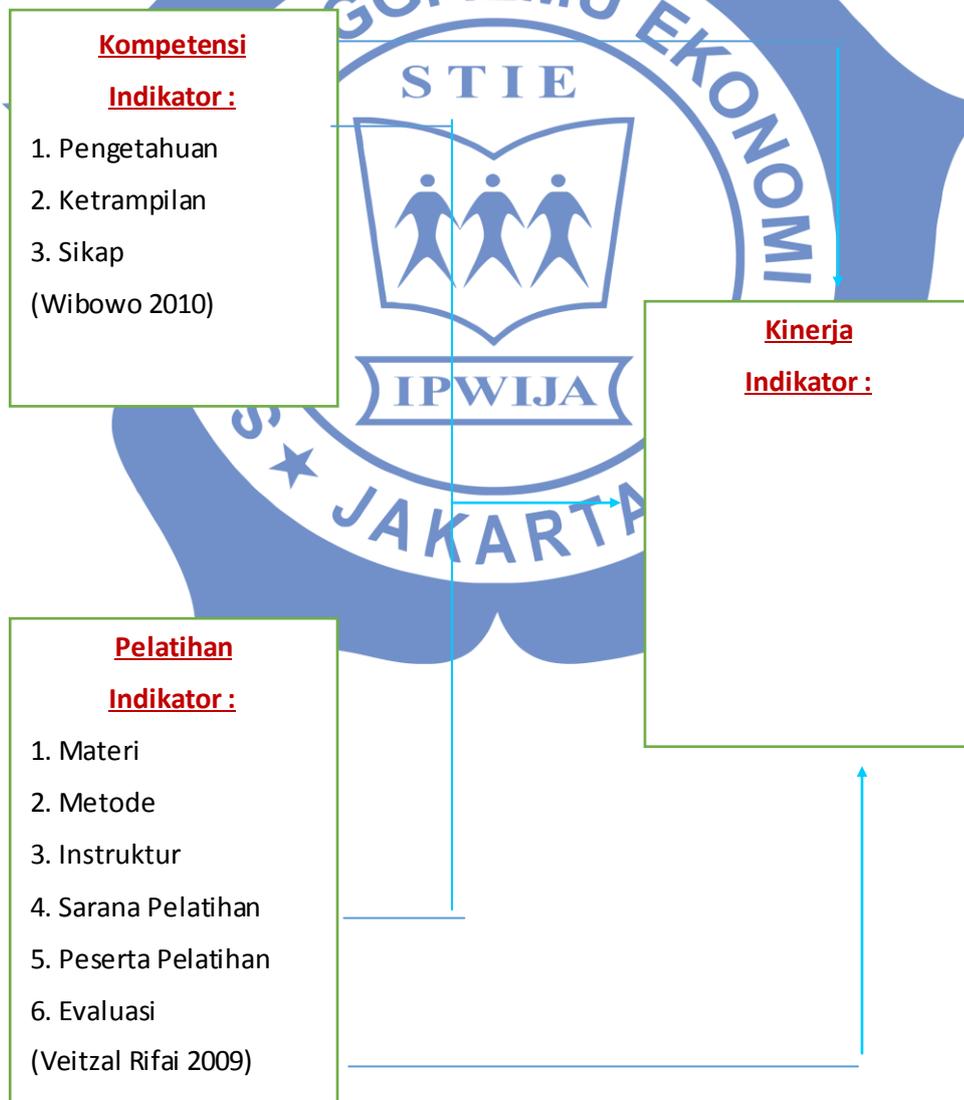
Adanya peranan yang signifikan dari Kompetensi Karyawan (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spenser dan Spenser dalam Hutapea dan Thoha (2013:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (trait), dan motif. Rivai (2008:309) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

## 2. Pengaruh Pelatihan Standar Kualitas Terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan pada karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan diterima. Hasil ini didukung oleh Lubis (2008) bahwa kebutuhan setiap pekerja sangat beragam, sehingga pelatihan perlu disiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang (Purba, 2008). Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan atau sikap/semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## 3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Standar Kualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan

Adanya Peranan Kompetensi (X1) dan Pelatihan Standar Kualitas (X2) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) yang didukung oleh hasil penelitian terdahulu (Ardiansyah, M. Al Musadieq, Ika Ruhana:2014) maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kompetensi (X1) dan Pelatihan Standar Kualitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.



## 2.4 Hipotesis



Dari berbagai macam teori yang ada di bab ini, dan juga berbagai teori penghubung antar variabel yang telah disebutkan, maka penulis menarik kesimpulan sementara, yaitu :

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corinthian Industries Indonesia
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Standar Kualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corinthian Industries Indonesia
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Pelatihan Standar Kualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corinthian Industries Indonesia



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Corinthian Industries Indonesia yang beralamat di Jln Marcedez Benz, Gunung Putri, Bogor. Penelitian dilakukan dimulai bulan Desember 2017.

NO	KEGIATAN	DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PENELITIAN PENDAHULUAN	■	■	■	■								
2	PENYUSUNAN PROPOSAL		■	■	■								
3	PENGUMPULAN DATA					■	■	■	■				
4	ANALISIS DATA									■	■	■	■
5	PENYUSUNAN LAPORAN									■	■	■	■

3.2  
Dis  
ain

Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.3 Oprasional variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:



## 1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja kerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah keberhasilan karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut. Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia diukur dengan dua indikator yang dikembangkan oleh Umar (2005) yaitu:

### a. Efektivitas.

Indikator efektivitas dalam hal ini adalah produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.

### b. Efisien.

Indikator efisien diukur dengan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Indikator efektivitas diukur melalui produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.

## 2. Variabel Independen

### a. Kompetensi ( $x_1$ )

Menurut Wibowo (2010:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :



a. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (Skill)

Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (Attitude)

Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivasdalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

b. X<sub>2</sub> Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah Efektivitas Pelatihan menurut Veithzal

Rivai (2009:240) antara lain :

1. Materi atau isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatih (instruktur/trainer)
- 4 Populasi, Sample dan Metode Sampling
5. Sarana pelatihan

## 6. Evaluasi pelatihan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	NO PERTANYAAN
X <sub>1</sub> Kompetensi Wibowo (2010)	Kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. sikap	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p>X<sub>2</sub> Pelatihan Vethzal Rifai ( 2005 )</p>	<p>Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan . praktek dari pada teori</p>	<p>1. Materi 2. Matrial 3. Instruktur 4. Sarana pelatihan 5 Peserta pelatihan 6. Evaluasi</p>	<p>1,2, 3 4,5 6,7 8,9 10</p>
<p>Y Kinerja Mangkunegara (2009)</p>	<p>Kinerja merupakan/ terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja suatu organisasi secara keseluruhan</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif</p>	<p>1,2 3,4 5,6,7 8,9 10</p>

3.4 Populasi



Teori populasi menurut Buginn ( 2011:111) Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa mausia, hewan, tumbuhan tumbuhan, udara, gejala, nilai peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga obyek obyek ini bisa menjadi sumber data penelitian. Populasi dibedakan atas populasi terbatas dan populasi tak terhingga.

1. Populasi terbatas adalah populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas batasnya secara kuantitatif. Misalnya jumlah murid ( remaja ) SLTA di Surabaya pada tahun 2010 adalah 100.000 siswa, terdiri dari 70.000 orang siswa perempuan dan 30.000 orang siswa laki laki

2. Populasi tak terhingga adalah populasi yang memiliki sumber data yang tidak dapat ditentukan batas batasnya secara kuantitatif. Oleh karna itu luas populasi ini bersifat tak terhingga dan hanya dapat dijelaskan secara kualitatif. Misalnya jumlah gelandangan di Indonesia. Ini berarti harus dihitung dari tahun ke tahun dan dari tiap tiap kota. Tidak saja hanya perhitungan gelandangan tiap kota sekarang tetapi juga dilakukan penafsiran jumlah gelandangan di waktu yang akan datang.

Menurut Sugiyono (2011:117-118) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah obyek/subyek yang bisa dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteistik atau sifat yang dimiliki oleh obyek/ subyek tersebut.

#### b. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012: 118)



Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:28) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan stratified random sampling. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi      E = Batas kesalahan yang di toleransi (10% atau 0,1) Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{800}{1 + 800 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{800}{9}$$

$$n = 88.889$$

= di bulatkan menjadi 89

Jika penelitian menggunakan penelitian deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus di ambil adalah 10% dari



jumlah populasi yang diketahui. Untuk menghindari kerusakan angket dan jumlah tidak kembalinya angket, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 100 kepada responden.

### c. Methode Sampling

Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari suatu populasi, sedangkan sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sampel dari populasinya (Zainuddin, 2011).

Teknik sampling dibagi menjadi dua macam, yaitu probabilitas atau random sampling dan non-probabilitas atau non-random sampling (Zainuddin, 2011). Teknik sampling probabilitas terdiri atas lima macam, antara lain:

#### a. Simple random sampling (acak sederhana)

Sampling ini digunakan jika populasi dianggap homogen berdasarkan kriteria tertentu. Pengambilan unit sampel dari sampling frame dapat dilakukan dengan undian maupun dengan pertolongan bilangan random. Kelebihan teknik sampling ini adalah pelaksanaannya mudah, namun kelemahannya yaitu letak populasi jauh dan menyebar.

#### b. Systematic random sampling (acak sistematis)

Pada sampling ini yang dipilih secara acaknya hanyalah nomor sampel urutan pertama, kemudian nomer urutan selanjutnya ditentukan secara sistematis dengan meloncat sebesar kelipatan angka sebesar  $N/n$ .

#### c. Stratified random sampling (acak berlapis)

Sampling ini digunakan jika populasinya heterogen dan setelah ditelaah lebih mendalam, ternyata terdiri atas strata atau lapisan yang homogen. Kelebihan teknik



sampling ini adalah pelaksanaannya mudah dan adanya stratifikasi dapat meningkatkan presisi dari sampel terhadap populasi. Namun kelemahannya yaitu letak populasi dapat jauh.

#### c.1 Simple stratified random sampling

Pada sampling ini, jumlah unit populasi dalam setiap strata sama sehingga jumlah sampel yang berasal dari setiap strata juga sama.

#### c.2 Proportional stratified random sampling

Pada sampling ini, jumlah unit populasi dalam setiap strata tidak sama sehingga jumlah sampel yang berasal dari setiap strata juga tidak sama.

#### d. Cluster atau area random sampling (acak kelompok atau acak area)

Sampling ini digunakan jika populasi heterogen, dimana ciri-ciri unit populasi tidak serbasama (tidak homogen), dan terdiri dari kelompok-kelompok. Heterogenitas dalam cluster atau area sama dengan heterogenitas populasinya. Pada teknik ini akan dilakukan dua kali randomisasi. Kelebihan teknik sampling ini adalah penyebaran unit populasi dapat dihindari. Di sisi lain, kelemahan teknik ini adalah sulit diperoleh suatu cluster dengan heterogenitas yang benar-benar sama.

#### e. Multistage atau double random sampling (acak bertahap atau acak ganda).

Sampling ini digunakan pada populasi yang sangat kompleks terdiri atas unit populasi yang terdiri dari beberapa strata dan berada dalam clusters atau areas yang heterogen. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sampel yang semaksimal mungkin mewakili



semua ciri-ciri yang ada dalam populasinya. Kelebihan teknik sampling ini adalah mendapatkan sampel yang maksimal dan benar-benar mewakili dari ciri-ciri populasi.

### 3.5 Metode Pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode antara lain :

#### 1. Observasi dan Sosialisasi

Observasi langsung yang dilakukan penulis, baik ke factory A ( pembuatan komponen pintu hingga menjadi produk pintu ). Factory B ( perakitan sub assembly dan detailing). Factory c ( tempat bahan baku dan produk jadi untuk export). Factory D ( tempat finisihing, pemotongan dan penghalusan pintu). Sosialisasi dilakukan sebagai kegiatan kontributif dalam upaya menemukan dan menganalisa permasalahan,

#### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menambah kepastian suatu informasi yang didapat saat pengamatan langsung dilapangan. Selain itu wawancara juga dilakukan untuk mendapat informasi yang tidak ada dilapangan

#### 3. Pengambilan data.

Pengambilan data dilakukan dengan pengamatan, perhitungan dan survey dilapangan terhadap informasi yang diberikan oleh karyawan

#### 4. Analisa permasalahan

Aspek yang diperhatikan dalam analisa permasalahan adalah fungsi tujuan serta kendala dalam sistem yang dikaji.

#### 5. Penyusunan Laporan

Penyusunan laporan ini dilakukan dengan menganalisa data dan informasi yang diperoleh dan diwujudkan kedalam bentuk laporan praktek lapangan

### 3.6 Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *deskriptif*, yaitu melalui proses penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugianto 2005 : 86)

Instrument pertanyaan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel, yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum dalam skala likert dibawah ini :

Table Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sts (Sangat Tidak Setuju)	1
Ts (Tidak Setuju)	2
R (Ragu)	3
S (Setuju)	4
Ss (Sangat Setuju)	5

Sumber : Sugiono (2005 : 88)

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Lerbin R (2005) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk

menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan rumus Pearson Moment adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum Xi$  = Jumlah skor item

$\sum Yi$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Jumlah responden

Selanjutnya, dihitung dengan Uji-t dengan rumus :  $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

$t$  = Nilai t hitung

$r$  = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

$n$  = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ) Kaedah Keputusan : jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid. Untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,195 dengan tingkat kesalahan 5 persen.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya terhadap skor jawaban tiap item dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan menunjukkan sejauh mana pengukuran itu memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama mengenai kemantapan, keandalan/ stabilitas dan keadaan tidak berubah dalam waktu pengamatan pertama dan selanjutnya. Menurut Sugiyono (2006), Instrumen reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabel dilakukan secara eksternal dengan test-retest yaitu dengan cara mencobakan instrument yang sama dua kali pada responden yang sama dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows dilihat dari koefisien Alfa Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,05 hal ini dapat dikatakan reliabel.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independent, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolonieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas antar variabel, dapat dilihat dari variabel Inflation (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat.



Jika nilai VIF kurang dari sepuluh dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2009).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas (Santoso, Singgih, 2002:208). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Spearman Rank Correlation. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari  $\alpha = 5\%$  maka tidak ada heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi mengandung korelasi serial atau tidak diantara variabel pengganggu. Menurut Singgih Santoso (2002:219) untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin – Watson mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

#### **d. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya digunakan uji Pp-plots menurut Singgih Santoso (2001:142) pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu, bila nilai Sig atau Signifikan lebih besar daripada 0,05 maka distribusi adalah normalitas (simetris).

### **3.6.4 Uji Keباikan Model dan Persamaan Regresi**



### 3.6.4.1 Uji Kebaikan Model

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) untuk menilai baik tidaknya yang dibangun dan juga nilai annova.

### 3.6.4.2 Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan standar kualitas terhadap kinerja karyawan PT . Chorinthian Industries Indonesia. Adapun formulasi regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

Y = Variabel responden (Variabel tergantung)

$b_0$  = Konstanta

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Pelatihan

$b_1$  = Koefisien predictor 1 dan 2

Selanjutnya nilai  $b_0$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan program SPSS.

## 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 Metode Analisis



Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak biasa jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastisitas dan harus berdistribusi normal.

Jadi terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah dan jika tidak berdistribusi normal akan menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### 3.7.2 Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$H_1o: b_1 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$



$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.
2. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan standar Kualitas terhadap Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengaruh hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan Standar Kualitas Produk terhadap Kinerja karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.



2. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_10$  diterima dan  $H_10$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan Standar Kualitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi dan Pelatihan standar Kualitas karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{30} : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{3a} : \rho \neq 0$  : ada pengaruh

Pengaruh hipotesis dilakukan dengan uji F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{Sig } F < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh Komptensi dan Pelatihan Standar Kualitasterhadap Kinerja Karywan PT. Corinthian Industries Indonesia
2. Jika  $\text{Sig } F > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi dan Standar Kualitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Corinthian Industries Indonesia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu,; Mangkunegara, (2005). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Desier,; Glan (2009). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Indeks
- Dwi Priyanto. (2008). *Statistical Product and Service Solution/SPSS Mandiri Belajar*, PT.Buku Kita, Jakarta
- Enyah (2009). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Politehnik Negeri Ujung Pandang*
- Hadari Nawawi (2008). *Management Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta University Press
- Handoko,; T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, SP (2010). *Managemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan ke tujuh: Jakarta Bumi Aksara
- Mangkunegara,; AA anwar Prabu (2006). *Peranan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Adirana
- Mathis L Robert,; John H Jackson (2002), *Sumber Daya Manusia Jakarta*. PT. Salemba Empat
- Mangkunegara,; Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Melayu P Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Bumi Aksara
- Rivai,; Veithzal,; dan Ella Sagala, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Umi Nur Cholis *Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Pacific Indo Packing*, Surabaya
- Wibowo (2010). *Managemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grapindo Persada Universitas Sumatra Barat
- Wibowo, (2009). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta