

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Winanti (2011), dalam pengetahuan ilmiah yang ada perlu mengkaji teori-teori yang sangat relevan. Untuk mencapai jawaban atas suatu permasalahan perlu langkah awal dengan merumuskan. Mengenai yang dikaji dapat berupa teori-teori yang terbentuk suatu konsep, hukum dan prinsip yang relevan dengan permasalahan penelitian tersebut.

Kemampuan berkomunikasi memiliki tanggung jawab, kejujuran dan memiliki integritas karyawan serta teliti dalam bekerja dari kemampuan individu seseorang ditempat kerja yang terlihat, disebut juga dengan kompetensi. Nuridin (2015), kemampuan kerja yang menyesuaikan situasi dan kondisi perusahaan dengan karyawan yang berkompetensi diperusahaan yang disebut juga dengan manajemen kompetensi. Diterapkannya suatu pendekatan yang sistematis untuk mengukur kompetensi setiap individu, gambaran dari pengetahuan yang berkembang di dalam perusahaan dapat dibangun pada perusahaan.

Nuridin (2015) karyawan yang berkompeten pada perusahaan memiliki ciri-ciri yang berlatar belakang kompetensi dimana memiliki tingkat pengetahuan tinggi, sikap dan keterampilan teknis yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan jangka panjang dengan tujuan agar perusahaan dapat berkembang dan

perusahaan memperoleh hasil yang terbaik sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Nuridin (2015), manusia adalah faktor yang menentukan adanya inovasi dengan digunakannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan upaya mencapai tujuan tersebut, maka perlu adanya faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan, yaitu semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri ada dan tumbuh dalam diri karyawan itu sendiri yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada karyawan, dimana motif itu sendiri menyangkut kepada kebutuhan karyawan, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lain.

Haryati dan Sibarani (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja dengan baik dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2.1.1.1 Manfaat Kompetensi

Alhogbi (2017), manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Menjelaskan standar dari pekerjaan untuk mencapzai tujuan yang diinginkan perusahaan.
2. Seleksi tenaga kerja dapat dilihat dari kompetensi individu seseorang.

3. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyesuaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.1.2 Aspek-Aspek yang terdapat dalam Kompetensi

Menurut Nuryanto (2017), terdapat 6 aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi, diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kemampuan yang berkaitan dalam bidang kognitif. Misalnya seorang atasan mengetahui teknik-teknik mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan strategi pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu. Contohnya atasan bukan hanya sekedar tahu tentang teknik mengidentifikasi karyawan, tapi juga memahami langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses identifikasi tersebut.

3. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam menggunakan media dan sumber pembelajaran dalam proses belajar mengajar di dalam kelas, kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.

4. Nilai (*value*)

Yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menutun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, nilai kejujuran, nilai keterbukaan dan lain-lain.

5. Sikap (*attitude*)

Pandangan individu terhadap sesuatu. Misalnya senang atau tidak senang, suka atau tidak suka. Sikap ini erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya mengapa individu bersikap demikian, itu disebabkan karena nilai yang dimilikinya.

6. Minat (*interest*)

Merupakan kecenderungan individu untuk melakukan suatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Adriyanto (2018), yang di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dapat disebut juga pengertian dari kompetensi.

Menurut Moehariono (2012) menyebutkan bahwa indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.
2. Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu kemampuan dan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan seorang karyawan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*Attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan

2.1.2 Pelatihan Kerja

Alhogbi (2017), Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan seperti kegiatan memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja dan menyesuaikan dengan kualifikasi jabatan pekerjaan. Pelatihan kerja memiliki keterampilan seperti timbal balik yang membantu, maka dari itu seharusnya pelatihan kerja dapat dibuat pada suatu lingkungan sehingga karyawan dapat mempelajari sikap, keahlian/*skill*, serta pengetahuan dan perilaku yang menyangkut dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Haryati dan Sibarani (2015), Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam arahan untuk meningkatkan tujuan-

tujuan organisasional, atau dapat dikatakan juga pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Pelatihan memiliki tujuan untuk dapat memasuki ke masa sekarang dan membantu karyawan menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2016), metode latihan harus berdasarkan, kepada kebutuhan pekerjaan yang bergantung pada faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode-metode latihan menurut Cahyadi (2017) yaitu :

1). *On the job*

Peserta yang ada ditempat kerja dapat mempraktikan langsung untuk belajar melakukan pekerjaan yang ada dengan bimbingan pengawas di perusahaan. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara :

- a. Cara informal yaitu peserta pelatihan diminta pelatihan untuk untuk mengamati atau memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaannya, kemudian mereka diperintahkan untuk mempraktekannya.
- b. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior. *On the job training* merupakan pelatihan yang dapat dilakukan menggunakan gambar, pedoman, misal nya contoh sederhana yang dapat diambil adalah demonstrasi,

dan lain-lain. Tak hanya itu ada juga hal yang dapat menjadi buruk dalam melakukan pelatihan karena pengawas kurang berpengalaman sehingga menjadi kurang efektif.

2). *Vestibule*

Vestibule merupakan latihan yang dilaksanakan di dalam kelas atau biasanya diselenggarakan di suatu perusahaan untuk memperkenalkan deskripsi pekerjaan kepada karyawan yang baru dan setelah itu mereka harus mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Dengan melakukan uji coba dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan karyawan lihat dalam suatu pekerjaan yang nyata.

3). *Demonstration and Example*

Demonstration and Example percobaan latihan yang di demonstrasikan dari cara-cara yang sudah dicontohkan seperti peragaan dan juga penjelasan.

4). *Simulation*

Simulasi situasi atau kejadian dimana diperlihatkan sama persis dengan keadaan sebenarnya akan tetapi sebenarnya hal tersebut hanya tiruan. Mengerjakan pekerjaan dengan tema sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

5). *Apprenticeship Methods*

Apprenticeship Metode pengembangan *skill* agar karyawan dapat melakukan atau menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

6). *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, metode diskusi, dan metode seminar.

2.1.2.1 Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Menurut Cahyadi (2017) ada tiga alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personel tidak terlalu menjamin personel untuk terlatih dan mampu memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. faktanya banyak dari karyawan baru harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap untuk dipergunakan setelah diterima di pekerjaan.
- b) Personel yang sudah mampu melakukan pekerjaannya terkadang masih perlu melakukan pelatihan kerja. Dengan cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknis dapat mengembangkan juga kapasitas pekerjaan.
- c) Dengan adanya pelaksanaan pelatihan kerja manajemen menyadari bahwa pelatihan yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas

kerja, mengurangi absensi karyawan, mengurangi pergantian tenaga kerja, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Rantung et al. (2020), manfaat pelatihan kerja di satu sisi diharapkan meningkatkan kinerja bawahan dan di sisi lain diharapkan mampu meningkatkan karier manajer. Hal tersebut diusahakan dengan cara mengatasi masalah kinerja, membangun keterampilan pekerja, meningkatkan produktivitas, menyiapkan bawahan yang dapat dipromosikan, memperbaiki ikatan, dan memperkuat budaya kerja positif.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Meskipun pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun kegiatan pelatihan kerja ini juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal pembiayaan pelatihan kerja. Berikut ini beberapa keuntungan dan kelemahan dalam menyelenggarakan pelatihan :

1. Manfaat atau keuntungan pelatihan (setelah dilatih) :
 - a. Meningkatnya produktifitas atau jumlah produksi
Suatu pencapaian hasil yang lebih optimal dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan waktu yang singkat.
 - b. Menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja
Memberikan hasil kerja yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Tidak perlu adanya pemantauan (*monitoring*) yang berlebihan
Setelah dilakukan pelatihan pada saat karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya karyawan tidak perlu di *monitoring*.
 - d. Perubahan sikap
Memberikan perubahan sikap yang lebih baik misalnya dari cara bekerja seorang karyawan saat karyawan kembali melakukan pekerjaannya
 - e. Memiliki kemampuan dalam bekerja
Kemampuan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya maupun diluar dari pekerjaannya.
 - f. Menghindari atau mengurangi *Turn over* (pergantian karyawan)
Karyawan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang dilakukan untuk lebih *loyalty* dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kelemahan (terutama dalam biaya pelatihan/*training*)
- a. Gaji atau upah dan waktu yang terpakai oleh para Trainer (pelatih)
Gaji atau upah dan waktu yang terpakai pada saat pelatih memberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang akan dilatih.
 - b. Gaji atau upah dan waktu yang terpakai oleh para karyawan yang dilatih
Sama dengan pelatih, gaji atau upah dan waktu juga terpakai oleh karyawan yang dilatih oleh pelatih saat melakukan pelatihan.

c. Biaya material untuk pelatihan (*training material cost*)

Biaya yang dikeluarkan dapat berupa biaya tempat penyelenggaraan dalam melakukan pelatihan, peralatan, perlengkapan kantor, alat transportasi dan alat komunikasi.

d. Biaya-biaya lain yang dikeluarkan untuk para *trainer* (pelatih) dan *trainee* (yang dilatih)

Upah atau gaji yang diberikan pada saat melaksanakan pelatihan.

e. Biaya-biaya fasilitas dan peralatan untuk pelatihan

Diperlukan tempat penyelenggaraan dan peralatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dilakukan sesuai dengan jenis pelatihan sehingga membutuhkan biaya dalam memberikan pelatihan.

f. Hilangnya produktivitas saat melakukan pelatihan

Kurang kesesuaian antara kebutuhan materi dengan keadaan sesungguhnya sehingga para karyawan saat dilatih tidak melakukan pekerjaan sebenarnya tidak produktif.

2.1.2.3 Jenis-jenis Training/Pelatihan

Haryati dan Sibarani (2015), berikut ini beberapa jenis training atau pelatihan dalam suatu perusahaan :

a. *Job / Technical Training*

Pelatihan berdasarkan pekerjaan/tugas atau teknik yang dibutuhkan

b. *Interpersonal and Problem solving Training*

Pelatihan untuk memecahkan permasalahan dalam produksi.

c. *Developmental and innovative Training*

Pelatihan untuk pengembangan dan inovasi.

d. *Required and Regular Training*

Pelatihan rutin.

2.1.2.4 Tujuan Pelatihan Kerja

Alhogbi (2017), berikut ini terdapat 3 tujuan *objective* yang dicapai dari kegiatan *training* atau pelatihan, yaitu :

- 1) Ilmu pengetahuan (*Knowledge*), para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan Ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugasnya yang akan diberikan.
- 2) Kemampuan (*skill*), para karyawan baru yang dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
- 3) Penentuan sikap (*attitude*), setelah melakukan pelatihan diharapkan para karyawan baru dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Menurut (Esthi, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah *training* disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya adalah bahwa pelatihan berhubungan langsung dengan prestasi kerja pada pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan

tidak diperlukan, pembangunan memiliki cakupan yang lebih luas dan diperlukan dengan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2011: 50) menyebutkan bahwa indikator-indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

Yang menyediakan pelatih berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih:

- a. Memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- b. Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta serta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan:

- a. Persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
- b. Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang harus dicapai oleh perusahaan, materi juga harus:

- a. Materi pelatihan harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- b. Materi yang disampaikan mudah implementasinya.

4. Metode

Metode pelatihan yang akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya yang efektif:

- a. Metode sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- b. Metode yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta.

5. Tujuan

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

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Menurut Cahyadi (2017), produktivitas adalah hubungan dari hasil dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam mencapai hasil yang diinginkan maka semakin singkat pula waktu yang diperlukan. Sehingga dengan waktu yang singkat maka akan menjadikan produktif dalam suatu pekerjaan. Produktivitas juga juga dapat ditanggapi dari tiap orang yang berbeda-beda, tetapi produktivitas dapat dihubungkan dengan kuantitas dan

kualitas barang dan jasa dari sumber daya sehingga dapat menghasilkan. Dapat dikatakan produktif dalam kondisi dimana seorang karyawan yang ada pada dealer tersebut menangani service motor konsumen dengan jumlah service yang banyak dengan waktu yang cukup singkat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.1 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno E. , 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang terdapat pada diri individu misalnya, umur, keadaan fisik individu dan motivasi.
- 2) Faktor individu luar misalnya, kondisi dari suara, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Sutrisno (2016: 104) menyebutkan indikator produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

melakukan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-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 dan harapan dengan apa yang akan dikenal. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada populasi akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran aspek produktivitas memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3.2 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja yaitu :

- a. Umpan balik pelaksanaan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- b. Mengevaluasi produktivitas kerja dengan cara pemberian bonus atau bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- e. Untuk melihat ketidak-akuratan informal.
- f. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. (Sinungan, 2000)

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penjelasan penelitian terdahulu yang ada pada tabel 2.1 yang menjadi bahan rujukan pada penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Keterbatasan
1.	Muhammad Satrya Cahyadi (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja karyawan PT. Thamrin <i>Brother's</i> (Yamaha Sentral) Palembang	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, karena penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Adanya pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT.Thamrin <i>Brother's</i> (Yamaha Sentral) Palembang.	Metode sampel yang digunakan dari penelitian ini hanya diambil 40 responden.

2.	Marliana Budhiningtias Winanti (2011)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Frisian Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah metode <i>survey</i> , yakni <i>descriptive</i> dan <i>explanatory survey</i> , dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistika <i>multivariate</i> dengan alat uji <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil penelitian adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat	Keterbatasan penelitian yaitu dalam pengumpulan data tidak melakukan wawancara dengan pihak perusahaan.
3.	Suparno, Mohammad Zaenudin (2014)	Lingkungan dan Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor	Metode penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah <i>Moderated Regression</i>	Hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor di Kantor Inspektorat Kota Denpasar. Semakin tinggi kompetensi seorang auditor,	Area penelitian, hanya dilakukan pada Kantor Inspektorat Kota Denpasar saja tidak adanya penambahan ruang lingkup geografis, responden maupun penambahan jumlah responden, dan menambahkan variabel independen lainnya. Dalam populasi penelitian.

			<i>Analysis (MRA</i>	maka akan semakin meningkat kualitas kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain yaitu kompetensi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.	
4.	Nuridin (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor MFG (YIMM) DIVISI PARTS	Metode Penelitian ini menggunakan metode pendekatan <i>Explanatory analysis</i> . Artinya setiap variabel yang diketengahkan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan	Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

		CENTRE	pada hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara <i>variable independent</i> terhadap <i>variable dependent</i> .	terhadap prestasi kerja karyawan, dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain yaitu kompetensi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan	
5.	Adji Sigit (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera	Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas (Umar,2008:10) dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini Faktor Kompetensi dalam penelitian ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, dan Faktor Motivasi Kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT.	Hasil pengujian Hipotesis tidak memakai rumus sehingga membuat sulit mengerti dalam mendapatkan hasil hipotesis dari penelitian tersebut.
6.	Made Dani Suryadewi, Desak Ketut	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan	Metode penelitian ini menggunakan	Motivasi berpengaruh positif dan	Populasi dalam penelitian diambil hanya 35 orang

	Sintaasih, dan I Gusti Ayu Ketut Giantari (2020)	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	metode pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisisioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai.	signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	sehingga membuat data penelitian pun menjadi terbatas. Penelitian tersebut hanya fokus ke satu perusahaan sehingga dalam pengambilan populasi hanya sedikit.
7.	Warih Bagasjati (2018)	Analisis Pengaruh <i>Working Performance</i> Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja	Metode penelitian ini menggunakan metode survey dimana dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dituju. Berbagai pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 yang	Variabel yang memiliki hubungan signifikan adalah hasil kerja terhadap working performance, perilaku kerja terhadap working performance serta working performance terhadap produktivitas pekerja. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh adalah kepribadian	Data sampel penelitian ini dilakukan pada sektor komersial/ swasta. Dan hubungan antar variabel yang belum signifikan

			menyatakan ketidaksetujuan hingga setuju	terhadap working performance serta kepribadian terhadap perilaku kerja dan perilaku kerja terhadap hasil kerja	
8.	Calvina Dwi Kolim, Hendra Nazmi, Edria Jesslyn Tania, Cynthia Chandra (2020)	Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii Cabang Binjai	Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif <i>explanatory</i>	1. Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai. 2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai. 3. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.	Pengambilan sampel hanya 62 orang objek penelitian hanya difokuskan ke satu perusahaan, kurang detail dalam pengujian hipotesis.

				4. Secara simultan pengawasan, komunikasi kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.	
9.	Priskila M.A Rantung, Greis M. Sendow, Regina Trifena Saerang (2020)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado	Metode Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.	Hasil Penelitian adalah pengaruh antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja, Fauzi (2009) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara pemberdayaan dengan prestasi kerja, dan Hadiyatno (2016) menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi	Populasi dalam penelitian hanya di ambil dari karyawan yang berada di PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado yaitu 70 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan hanya 70, hasil penelitian tersebut terlalu singkat, dalam uji hipotesis hanya kurang mendetail dalam mendapatkan hasil dari uji hipotesis tersebut.
10.	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin	Metode penelitian ini menggunakan	Hasil dari penelitian adalah	Tidak adanya saran untuk perusahaan

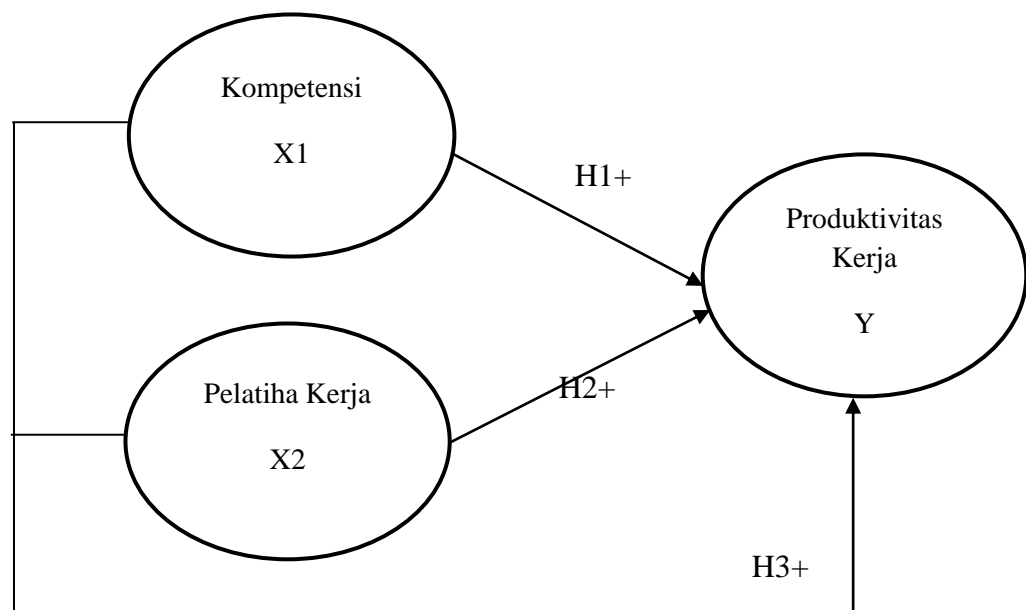
	Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2018)	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	metode pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan studi dokumentasi dan penyebaran quisioner.	pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	yang diteliti, tidak ada penjelasan dalam uji hipotesis yang dilakukan sehingga sulit untuk dipahami.
--	---	-----------------------------------	---	---	---

Berdasarkan dari tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas menjelaskan hasil dari kajian jurnal penelitian di atas kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang ada dari para karyawan disetiap perusahaan agar tujuan yang dicapai perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi maka perlu adanya peningkatan keahlian, pengetahuan yang telah didapat dalam pelatihan serta pendidikan sehingga dapat merubah tingkah laku. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut terjadi karena pengaruh dari atasan yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, disiplin kerja, kompetensi,

kepuasan kerja dan variabel lainnya dapat berupa materi pelatihan dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan.

2.3 Model Penelitian

Gambar 2.1 Model Penelitian



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nuryanto (2017), kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kompetensi dimiliki oleh karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan. Dengan adanya

kompetensi biasanya karyawan memiliki karakter dan sikap yang memiliki kemauan serta kemampuan kerja yang sesuai dan stabil dalam menghadapi situasi ditempat pekerjaan maka dari itu karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi dengan tenang dan memiliki percaya diri yang tinggi. Lalu melihat pekerjaan adalah suatu kewajiban dalam menjalankan secara ikhlas, sehingga dapat meningkatkan kualitas individu karyawan dari pembelajaran.

Dengan adanya tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu dapat meningkatnya kinerja karyawan. Pernyataan teoritik yang dikemukakan oleh Winanti (2011) bagian dari kepribadian yang ada pada seseorang dapat memberi pengaruh atau memprediksi dari keefektifan kinerja individu seseorang. Dari pendapat yang empiris menurut (Winanti, 2011) kompetensi individu mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Menurut Moehariono (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).
2. Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu kemampuan dan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan seorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap (*Attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan atau pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan pelatihan kerja maka dapat meningkatkan kualitas kerja dengan posisi jabatan. Jika tingkatan kinerjanya meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas kerja dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Pelatihan adalah mempersenjatai staf dengan bakat yang dibutuhkan melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah pertumbuhan pekerja di setiap tingkat manajemen dengan perencanaan dan metode yang diatur. Tujuan utama dari pelatihan adalah pemanfaatan terbaik kemampuan karyawan. Studi ini telah diupayakan dibuat untuk dampak dampak pembinaan dan program pengembangan potensi karyawan negara Asia yang signifikan *Electricals* (Khan, dan Perveen 2017).

Dilihat dari penelitian bahwa dengan meningkatnya produktivitas dikarenakan pelatihan kerja serta pengetahuan. Menurut Wibowo (2014 ; 381) dalam meningkatkan pengetahuan dan keefektivitasan yang lebih besar adalah dengan memperoleh pengetahuan sehingga seseorang tersebut dapat bekerja dengan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Orang yang bekerja dengan lebih efektif, produktivitas kerjanya akan meningkat. Sebagai dampaknya, semua unit kerja akan bekerja lebih baik dan lebih efektif sehingga produktivitasnya

akan meningkat. Keberhasilan seorang manajer meningkatkan produktivitas organisasi akan memberi peluang pada kedudukan manajer dalam organisasi yang juga akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2011: 50) menyebutkan bahwa indikator-indikator dalam pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Instruktur

Yang menyediakan pelatih berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih:

- a. Memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- b. Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta serta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan:

- a. Persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
- b. Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang harus dicapai oleh perusahaan, materi juga harus:

- a. Materi pelatihan harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- b. Materi yang disampaikan mudah implementasinya.

4. Metode

Metode pelatihan yang akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya yang efektif:

- a. Metode sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
- b. Metode yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta.

5. Tujuan

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

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

c. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Kolim et al. (2020) kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja yang ditampilkan oleh pegawai. Menurut Cahyadi (2017) pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika tingkatan kinerjanya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009 : 103) adanya peningkatan dari produktivitas karena pengaruh dari pelatihan dan pengetahuan kerja, sehingga kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan