

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI
BARUMAS TANGERANG**

SKRIPSI

Oleh:

ORVIANA PAKPAHAN

20190300032

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI
BARUMAS TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat mendapat gelar

Sarjana pada program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Srata 1

Oleh:

ORVIANA PAKPAHAN

20190300032



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Orviana Pakpahan
NIM : 20190300032
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Barumas Tangerang

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 8 Maret 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003



Andy, SE., MM
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Barumas Tangerang

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Orviana Pakpahan
NIM : 20190300032
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.)**.

Tangerang, 24 Juni 2023

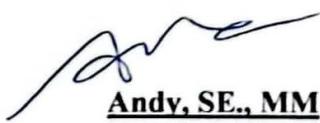
Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003


Andy, SE., MM
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Orviana Pakpahan

NIM : 20190300032

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Administrasi Niaga

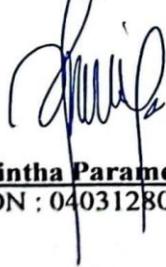
Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Sari Barumas Tangerang

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,

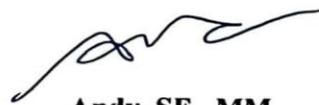


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003

Tangerang, 24 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Andy, SE., MM
NIDN : 0427068101

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 20 Juli 2022



The image shows an official stamp of Universitas Buddhi Dharma. The stamp is rectangular and contains the university's logo on the left, the name 'UNIVERSITAS BUDHI DHARMA' in the center, and the word 'TEMPER' at the bottom. A handwritten signature in black ink is written over the stamp. Below the stamp, the identification number 'D3AKX304043065' is printed.

Orviana Pakpahan

NIM : 20190300032

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI BARUMAS
TANGERANG**

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan metode pengambilan sampel berupa Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 orang responden.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai R Square yaitu senilai 0,747 atau 74,7%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 74,7%. Berdasarkan pada tabel 4.65 ANOVA, dapat dilihat nilai fhitung senilai 28.587 yang dimana $> F$ tabel 1,660 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sari Barumas Tangerang.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja karyawan.

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, TRAINING AND MOTIVATION
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. SARI BARUMAS
TANGERANG**

ABSTRACT

The author conducted this study with the aim of knowing the extent to which competence, training and motivation affect employee performance at PT. Sari Barumas Tangerang. In this thesis research, researchers used non-probability sampling techniques with a sampling method in the form of Purposive Sampling. The data collection technique is using primary data which was obtained by the author through a questionnaire distributed to 100 respondents.

Based on the coefficient of determination test, it can be seen that the R Square value is 0.747 or 74,7%. which can be interpreted that the influence of Competence, Training, and Motivation on employee performance is 74,7%. Based on table 4.65 ANOVA, it can be seen that the calculated value is 28.587 which > table 2.70 with a significance level of $0.000 < 0.005$. F test result (simultaneous test) shows that all independent variables namely Competency (X1), training (X2) and Motivation (X3) have a simultaneous influence on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) at PT. Sari Barumas Tangerang.

Keywords: Competence, Coaching, Motivation, Employee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Barumas Tangerang”

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Falkutas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Andy, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta pengalaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.

6. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada Ibu Endang selaku HRD di perusahaan PT. Sari Barumas Tangerang yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadikan PT. Sari Barumas sebagai objek penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Orang Tua, Kakak, serta saudara yang senantiasa memberikan doa dan support kepada penulis.
9. Kepada Yohannes, Nike, Yanfiana, Suyanti, Kartika, Sheren, Diana, Juniarti selaku pacar dan sahabat saya, yang telah memberikan dukungan penuh buat penulis selama menyelesaikan skripsi.
10. Kepada Responden atau Karyawan PT. Sari Barumas Tangerang yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis sebarakan lewat link.

Semoga semua pihak yang telah turut membantu pengerjaan Tugas Akhir mendapatkan kebaikan lebih banyak, peneliti juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan-rekan mahasiswa Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 20 Juli 2023

Penulis,

(Orviana Pakpahan)

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompetensi	11
a. Karakteristik Kompetensi	12
b. Kategori Kompetensi	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	14
3. Pelatihan	15
a. Pengertian Pelatihan	15
b. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	16

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	19
4. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
c. Tujuan Motivasi	23
5. Kinerja Karyawan	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	27
d. <i>Realiabilitas</i> dan <i>Validitas</i> Penilaian Kinerja	28
B. Hasil Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Perumusan Masalah Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Objek Penelitian	37
1. Gambaran Umum Perusahaan	37
2. Visi Misi Perusahaan	38
3. Struktur Organisasi PT. Sari Barumas	39
4. Uraian Tugas	40
C. Lokasi Penelitian	43
1. Waktu Penelitian	43
D. Jenis dan Sumber Data	43
1. Jenis Data	43
2. Sumber Data	44
E. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
3. Teknik Sampel	46
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Operasioal Variabel Penelitian	49
1. Variabel Penelitian	49
2. Operasional Variabel	50
H. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Validitas	54
2. Uji Realibilitas	55
3. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinieritas	57
c. Uji Heteroskedastisitas	58
d. Uji Autokorelasi	59
4. Uji Model Statistik	59
a. Analisis Regresi Linear Berganda	59
b. Analisis Korelasi Berganda	60
5. Uji Hipotesis	61

a. Uji Parsial (Uji t)	61
b. Uji Statistik F (Uji Simultan)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	64
1. Statistik Deskriptif Kuesioner	64
2. Statistik Deskriptif Responden	64
a. Klasifikasi Data Responden Menurut Gender	65
b. Klasifikasi Data Responden Menurut Usia	65
c. Klasifikasi Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan	66
B. Analisis Hasil Penelitian	66
1. Uji frekuensi	66
a. Uji frekuensi X1(variabel Kompetensi)	67
b. Uji frekuensi X2(Variabel Pelatihan)	76
c. Uji frekuensi X3(Variabel Motivasi)	83
d. Uji frekuensi Y (Kinerja Karyawan)	90
2. Uji Validitas dan Reabilitas	97
a. Uji Validitas dan Reabilitas (X1) Kompetensi	97
b. Uji validitas dan Realibilitas variabel X2 (Pelatihan)	99
c. Uji validitas dan Realibilitas Variabel X3 (Motivasi)	101
d. Uji validitas dan Realibilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	103
3. Uji Asumsi Klasik	105
a. Uji Normalitas	105
b. Uji Heterokedastisitas	106
c. Uji Autokorelasi	107
4. Uji Asumsi Klasik	108
a. Regresi Linear Berganda	108
b. Koefisien Determininasi (R Square)	110
5. Uji Hipotesis	110
a. Uji Parsial (Uji t)	112
b. Uji F (Uji Asumsi)	113
6. Pembahasan	114
BAB V PENUTUP	116
A. Kesimpulan	116
B. Implikasi	118
C. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	120
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	124
LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel III. 1 Tabel Operasional Variabel	51
Tabel IV. 1 Statistik Deskriptif Kuesioner	64
Tabel IV. 2 Klasifikasi Data Responden Menurut Gender.....	65
Tabel IV. 3 Klasifikasi Data Responden Menurut Usia	65
Tabel IV. 4 Klasifikasi Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan	66
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 1	67
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 2.....	68
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 3	68
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 4	69
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 5	70
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 6	71
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 7	72
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 8	73
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 9	74
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Untuk Pernyataan 10 ...	75
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 1.....	76
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 2	76
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 3	77
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 4	78
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 5	79
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 6	80
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 7	80
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 8	81
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 9	82
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 10 ...	83
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 1	83
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 2	84
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 3	85

Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 4	85
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 5	86
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 6	87
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 7	87
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 8	88
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 9	89
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Untuk Pernyataan 10 ...	89
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 1	90
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 2	91
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 3	91
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 4	92
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 5	93
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 6	94
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 7	94
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 8	95
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 9	96
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Untuk Pernyataan 10	96
Tabel IV. 45 <i>Case Processing Summary</i> Variabel X1 (Kompetensi)	97
Tabel IV. 46 <i>Reliability Statics</i> Variabel X1 (Kompetensi)	98
Tabel IV. 47 <i>Item-Total Statics</i> Variabel X1 (Kompetensi)	98
Tabel IV. 48 <i>Case Processing Summary</i> Variabel X2 (Pelatihan)	99
Tabel IV. 49 <i>Reliability Statistics</i> Variabel X2 (Pelatihan)	100
Tabel IV. 50 <i>Item-Total Statistics</i> Variabel X2 (Pelatihan)	100
Tabel IV. 51 <i>Case Processing Summary</i> Variabel X3 (Motivasi)	101
Tabel IV. 52 <i>Reliability Statistics</i> Variabel X3 (Motivasi)	102
Tabel IV. 53 <i>Item-Total Statistics</i> Variabel X3 (Motivasi)	102
Tabel IV. 54 <i>Case Processing Summary</i> Variabel Y (Kinerja Karyawan)	103
Tabel IV. 55 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Y (Kinerja Karyawan)	103
Tabel IV. 56 <i>Item-Total Statistics</i> Variabel Y (Kinerja Karyawan)	104
Tabel IV. 57 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	106
Tabel IV. 58 Uji Autokorelasi	107

Tabel IV. 59 Coefficients ^a	108
Tabel IV. 60 Koefisien Determininasi (R Square)	110
Tabel IV. 61 Uji Hipotesis	111
Tabel IV.62 Uji Parsial (Uji t)	112
Tabel IV. 63 Uji F (Uji Asumsi)	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Sari Barumas Tangerang	39
Gambar IV. 1 Uji Normalitas	105
Gambar IV. 2 Uji Heterokedastisitas	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	125
Lampiran 2 Kuesioner Kompetensi	127
Lampiran 3 Kuesioner Pelatihan Kinerja Karyawan	128
Lampiran 4 Kuesioner Motivasi Kinerja Karyawan	129
Lampiran 5 Kuesioner Kinerja Karyawan	130
Lampiran 6 Hasil Kuesioner	131
Lampiran 7 Tabulasi Data X1	134
Lampiran 8 Tabulasi Data X2	137
Lampiran 9 Tabulasi Data X3	140
Lampiran 10 Tabulasi Data Y	143
Lampiran 11 Variabel Kompetensi (X1)	146
Lampiran 12 Variabel Pelatihan (X2)	149
Lampiran 13 Motivasi (X3)	152
Lampiran 14 Kinerja Karyawan (Y)	155
Lampiran 15 Uji Normalitas	159
Lampiran 16 Heterokedasitas	159
Lampiran 17 Uji Asumsi Klasik	160
Lampiran 18 R <i>Square</i>	160
Lampiran 19 Uji Partial (Uji t)	160
Lampiran 20 Uji F (Uji Asumsi)	161
Lampiran 21 Link Kuesioner	162
Lampiran 22 Surat Keterangan Penelitian	163
Lampiran 23 Tabel R Untuk = 101 -150	164
Lampiran 24 Titik Persentase Distribusi T (DF=81-120)	165
Lampiran 25 Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05	166

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agar sebuah organisasi berhasil di abad kedua puluh satu, sumber daya manusia profesional harus berkualitas tinggi. Karena mereka adalah mesin yang menggerakkan operasi perusahaan serta memungkinkannya bersaing di era globalisasi ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam realisasi sebuah organisasi. Organisasi merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dalam perusahaan yang menggerakkan usaha, dan tujuan adalah organisasi itu sendiri. Maka agar suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat dari perusahaan lain yang sebanding dengan miliknya, maka harus berhasil dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan.

Komponen manusia, faktor yang secara signifikan mempengaruhi maju atau tidaknya perusahaan, terkait erat dengan kinerja perusahaan dalam hal ini. Sumber daya manusia diharapkan dapat membantu mengatasi hambatan modern selain membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dibutuhkan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas untuk membantu pencapaian kebahagiaan kerja pekerja guna memenuhi semua masalah tersebut. Instansi atau lembaga tersebut diharapkan dapat terus meningkatkan usaha, menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan tenaga kerja yang mampu berfungsi secara

optimal berupa kepuasan kerja semakin berkembang perusahaan yang dijalankan.

Dalam sebuah organisasi tentunya kompetensi dalam diri seseorang yaitu karyawan, sangat di pentingkan untuk sebuah organisasi, dimana kompetensi itu sangat penting untuk di kembangkan. Dalam hal ini bahwa perusahaan juga memerlukan keahlian, serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan di sebuah organisasi, dengan adanya kompetensi yang bisa menghasilkan suatu kinerja yang maksimal. Selain itu kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena menumbuhkan rasa loyalitas di kalangan pekerja dan menunjukkan bahwa mereka siap bekerja keras untuk kemajuan perusahaan tanpa rasa terpaksa, maka komitmen organisasidapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompetensi, Pelatihan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena menumbuhkan rasa loyalitas di kalangan pekerja dan menunjukkan bahwa mereka benar telah di latih saat melakukan pekerjaan, maka dengan adanya pelatihan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena mereka telah mengenal perusahaan dan berkewajiban untuk terus menjadi anggota guna mencapai tujuan organisasi, maka dihasilkanlah personel yang memilikipengetahuan yang tinggi sebagai hasil dari komitmen yang prima. Tentu saja, hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dedikasi karyawan ini merupakan persyaratan bisnis dan komponen penting dalam mempertahankan kesuksesan bisnis. terutama di lingkungan saat ini yang mengintensifkan daya saing komersial. Bisnis harus membuat kebijakan dan

memiliki manajemen yang adil bagi kedua belah pihak untuk mengembangkan kolaborasi karyawan perusahaan yang sukses. Manajemen yang baik adalah tindakan menciptakan dan menempatkan strategi, aturan, dan proses yang membantu organisasi dalam mendapatkan serta mempertahankan personel yang dibutuhkan dengan meningkatkan tingkat motivasi dan dedikasi mereka.

Motivasi juga sangat di pentingkan oleh seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari seorang atasan maka tentunya sangat berpengaruh buruk terhadap kinerja, maka seorang atasan juga tentunya harus memperhatikan bagaimana motivasi itu harus di jalankan sesuai dengan keinginan karyawan. karena disiplin kerja yang tertanam dalam diri setiap karyawan akan memberikan mereka kemauan untuk menaati dan menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Sari Barumas Tangerang. Perusahaan ini bekerja dalam bidang manufaktur produsen peralatan Pipa yang berfokus pada produsen pembangunan. Alasan dipilihnya penelitian pada perusahaan ini adalah melihat melalui Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi yang masih kurang, yang berhubungan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini. Kurangnya kompetensi kinerja dalam karyawan, seperti sering terlambat masuk kerja serata kurangnya rasa empati dan kepedulian perusahaan terhadap kinerja karyawan. Yang menyebabkan sejumlah besar kerjaan sering diabaikan, sehingga kinerja karyawan pun sering terhambat, serta menurunnya

kinerja karyawan. Organisasi masih kurang disiplin, dan komitmen untuk untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada pelatihan serta motivasi itu sendiri. Akibat dari kejadian ini ketersediaan sumber daya manusia semakin tidak baik.

Maka berdasarkan uraian diatas, maka di perlukan adanya suatu penelitian yang dapat menjadi acuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dengan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI BARUMAS TANGERANG”**

B. Identifikasi Masalah

Dari hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kompetensi sehingga target dan tujuan dari perusahaan kurang maksimal.
2. Kurangnya pelatihan secara berkesinambungan terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat saat melakukan pekerjaan.
4. Penurunan tingkat kinerja karyawan sehingga produktivitas diperusahaan tersebut kurang diperhatikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Secara singkat maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang didapat dari penyusunan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, pengetahuan untuk memperluas wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pada masalah yang di teliti yaitu pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.
2. Bagi penelitian yang akan datang, sebagai acuan terutama bagi penelitian yang berkaitan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dhara Tangerang, tetapi juga untuk mengimplementasikan ilmu yang telah penulis dapat dari perguruan tinggi ini, dan salah satunya adalah terciptanya penelitian skripsi ini.
4. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen di perusahaan PT. Sari Barumas Tangerang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan Perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini berisi Kesimpulan, implikasi dan saran atas hasil penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan (Diana Silaswara, 2021) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah kunci untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, yang menyebabkan lahirnya departemen sumber daya manusia”

Berdasarkan (Sutrisna, 2019) mengatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia secara benar dari sudut pandang pemahaman kepentingan pribadi dan organisasi serta memaksimalkan potensi manusia”

Berdasarkan pada (Afandy 2019) menyatakan:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

b. Fungsi -fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Parameswari, Tholok, dan Pujiarti 2020) dalam bukunya tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang menjalankan semua fungsi perusahaan.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa depan, sehingga untuk setiap tugas ada seseorang yang mengerjakannya
3. Menghindari salah urus dan duplikasi dalam pelaksanaan tugas.
4. Kemudahan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (HIS) untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
5. menghindari kekurangan dan kelebihan staf.
6. Bertindak sebagai panduan dalam membuat program untuk PHK, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin dan pemutusan hubungan kerja karyawan.
7. Menjadi yang terdepan dalam melakukan mutasi (*vertikal* maupun *horizontal*).
8. Menjadi dasar evaluasi karyawan.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut (Diana Silaswara 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah proses menetapkan tujuan dan melaksanakan kebijakan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang tersedia. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan rekrutmen karyawan sangat penting untuk menganalisis lowongan yang akan diisi dan kebutuhan karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) diartikan sebagai proses pendefinisian, pengelompokan dan penetapan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk mengatur adalah dengan mengelompokkan karyawan berdasarkan spesialisasi dan memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk mendukung pekerjaan mereka.
3. Pengendalian (*control*) Pengendalian adalah suatu proses dimana berbagai faktor dalam perusahaan disesuaikan menurut rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan pengawasan yang tujuannya adalah untuk menentukan harapan yang dapat dicapai dan memperbaiki penyimpangan yang terjadi. Harapan adalah tujuan yang ingin dicapai dan program yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama pengawasan adalah pelaksanaan dari apa yang direncanakan. Dengan membuat gambaran umum, lebih mudah bagi lembaga untuk menganalisis keterbatasan dalam kaitannya dengan manajemen. Dengan cara ini, solusi atas masalah yang muncul dapat dipertimbangkan dengan cermat.

4. Motivasi (*Motivation*) adalah karakteristik psikologis seseorang yang mempengaruhi komitmen seseorang. Motivasi mencakup faktor-faktor yang menyebabkan, mengarahkan, dan menggerakkan perilaku manusia ke arah tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor terdepan dalam bekerja, suatu kekuatan yang membangkitkan semangat, mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan kepuasan yang utuh. ingin kerja keras dan keinginan untuk termotivasi itu penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja terbaik.
5. Evaluasi atau disebut juga *control* adalah pengoperasian sistem pelaporan, yang mengembangkan standar perilaku menurut struktur pelaporan umum, mengukur hasil terhadap kualitas yang diinginkan dalam hubungannya dengan tujuan, mengambil tindakan korektif dan penghargaan. Keberhasilan organisasi dapat diukur berdasarkan peringkat perusahaan.

2. Kompetensi

Berdasarkan (Setia, AmeliaDestyawati, dan Andy 2020) mengatakan:

“Seorang karyawan maupun pemimpin jika mempunyai sebuah kompetensi yang bisa menghasilkan suatu kinerja kerja yang maksimal.”

Berdasarkan (Kuncoro, 2019:44) juga menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam hal menciptakan keterampilan dan kemampuan yang didistribusikan ke berbagai cabang produksi atau bisnis.”

Menurut (Julien dan Tholok 2023) menyatakan bahwa:

Seseorang dianggap berkualitas apabila memiliki keterampilan untuk bekerja dalam bidang tertentu, selanjutnya kualifikasi diartikan sebagai orang yang menggambarkan kualifikasi atau keterampilan orang tersebut. Baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan pada (Wardayani, 2019) mendefenisikan:

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan bekerja dalam organisasi sehingga organisasi dapat mencapai yang diharapkan. Dengan mengkualifikasi area kerja karyawan, pekerjaan dilakukan lebih cepat dan dengan hasil kualitas yang lebih baik, yang meningkatkan produktivitas.

a. Karakteristik Kompetensi

Berdasarkan (Wibowo, 2019:211) menjelaskan terdapat tiga tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan Tindakan, Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

1. Konsep diri adalah sifat, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
2. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
3. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

b. Kategori Kompetensi

Menurut (Sugandha 2019) ada lima kategori kompetensi, yaitu:

1. *Task achievement*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
2. *Relationship*, yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal attribute*, yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Managerial*, yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. *Leadership*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Berdasarkan pada (Wibowo, 2019:126) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manager dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.
5. Isu hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
6. Kemampuan intelektual.

7. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut (Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa:

“Pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik.”

Menurut (Jasmine dan Hernawan 2021) Menyatakan bahwa:

“Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.”

Menurut (Adriyanto, 2020) pelatihan:

“Adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.”

Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Muslimat, 2019) yang menunjukkan:

“Bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

b. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Setia et al. 2020) tujuan utama pelatihan dibagi menjadi lima:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar baru karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Menurut (Rinitha, Diana 2020) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1. Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak pertama kali masuk kerja.
2. Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan menurut (Rinitha et al., 2020) sebagai berikut:

1. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.

2. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
4. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
5. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

Menurut (Priansa, 2022) program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas (*productivity*)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku, hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kualitas (*quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki, kualitas, pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas *ouput* yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.

3. Perencanaan kepegawaian (*human resource planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan, sehingga perencanaan pegawai

dapat dilakukan sebaik baiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral (*morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang di embanya dalam perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Priansyah, 2019) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.

Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.

2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan pegawai pimpinan dan pegawai yang ada di perusahaan. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada.

3. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan.

Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di perusahaan.

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Berikut penjelasan mengenai pengaruh dari pelatihan atau *training* secara rutin terhadap kinerja karyawan:

1. Meningkatkan Kepercayaan Diri Karyawan

Kepercayaan diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan mengenai *skill* atau keterampilan tertentu. Alhasil, mereka akan menghasilkan performa yang lebih baik karena telah memiliki ilmu atau pengetahuan tentang keterampilan yang diperlukan selama bekerja. Dampak ini makin signifikan apabila karyawan kembali mempelajari materi yang diajarkan setelah pelatihan selesai.

2. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan bermanfaat pula untuk meningkatkan produktivitas karyawan selama bekerja. Peningkatan produktivitas ini tentu berpengaruh pada hasil atau *output* pekerjaannya. Karyawan juga memiliki manajemen waktu yang efektif sehingga mereka akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan pun meningkat karena produktivitasnya bertambah dan mereka bisa memberikan kontribusi yang cukup besar untuk timnya.

3. Memperluas Kesempatan Berkembang

Pelatihan bisa menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya di dunia profesional. Apabila karyawan

berhasil menyelesaikan pelatihan, mereka akan merasa puas dan makin termotivasi untuk bekerja di perusahaan. Faktor inilah yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga bisa menambahkan *skill* yang dipelajari dalam *Curriculum Vitae* (CV) mereka sehingga bisa mendapatkan peluang kerja yang lebih besar.

4. Berani Mencoba Hal Baru

Karyawan akan mendapatkan ilmu, pelajaran dan pengalaman baru selepas mengikuti pelatihan di tempat mereka bekerja. Tidak hanya itu, mereka juga berani mencoba dan menerapkan hal baru tersebut dalam tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Karyawan pun menemukan strategi baru dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaannya serta mendapatkan ide dan inovasi yang berguna untuk pengembangan perusahaan.

5. Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan

Pada dasarnya, *training* bertujuan untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang diperlukan oleh karyawan selama bekerja. *Skill* dan pengetahuan yang lebih mumpuni tentu akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan *output* kerja yang lebih baik. Mereka juga mampu mencapai target pekerjaan yang lebih tinggi sehingga memiliki prestasi yang baik selama bekerja.

6. Mampu Membantu Rekan Kerja

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki hendaknya dibagikan pula kepada orang lain. Begitu pula dalam lingkungan kerja, karyawan bisa

membantu rekan kerja yang lain dalam pekerjaannya jika memiliki keterampilan yang mumpuni. Karyawan bisa saling membagikan ilmu atau pengalaman seputar *skill* bersama rekan kerjanya melalui kegiatan pelatihan.

7. Mempersiapkan Karyawan untuk Posisi Kepemimpinan

Terakhir, pelatihan juga menjadi sarana untuk mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Karyawan akan dilatih menjadi pemimpin yang bertalenta dan mampu mengayomi bawahannya pada masa depan kelak. Selain itu, calon pemimpin juga harus berpikir kritis dan mampu mencari solusi untuk memecahkan masalah di lingkungan kerja.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam jurnal (Wulandari et al. 2023) menyatakan:

“Motivasi kerja ialah usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan merangsang seseorang untuk dapat bersemangat dalam bekerja.”

(Rinitha Parameswari D. S., 2021) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia:

“Motivasi merupakan hal yang penting membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan.”

Menurut (Diana Silaswara 2022) Menyatakan Bahwa :

“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaatan, dan mendukung tujuan.”

Berdasarkan (Hasibuan 2020) juga memberikan definisi motivasi sebagai berikut:

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan akan melakukan dengan penuh tanggung jawab dan dengan senang hati mencari tantangan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan bersaing secara positif dimana karyawan akan dengan sendirinya akan menciptakan suasana persaingan untuk menunjukkan performance kerja kepada atasannya dengan memberikan penilaian yang seadil mungkin.
2. Memberikan hak formal secara adil yaitu dengan memberikan hak-hak secara normatif dengan standart yang sama tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

3. Memberikan peran serta kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan lain yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Rasa hormat, terdiri atas berbagai unsur dan merupakan bagian yang penting dalam praktik kerja. Apabila ingin memotivasi orang lain. Rasa hormat membuat orang merasa bahwa mereka mempunyai arti dan penting bagi organisasi.
4. Pengakuan, faktor motivasi ini mencakup lebih dari satu unsur. Termasuk di dalamnya adalah penghargaan karena telah melakukan sesuatu dan atas perilaku hariannya.
5. Tanggung jawab, jika menginginkan orang termotivasi, harus merasa bahwa potensi mereka dikenali.

c. Tujuan motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi dalam buku (Hermawan 2021) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengetian Kinerja Karyawan

Merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan

Kinerja menurut (Silalahi 2019) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang di capai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan *indicator*.

Menurut (Pitaloka dan Silaswara 2023) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis menyatakan:

“Kinerja ialah perbuatan konkret yang diperlihatkan setiap individu selaku performa kerja yang dilakukan oleh pegawai searah atas ketepatan, efektivitas dan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan.”

Menurut (Farida, Basuki, dan Vivin 2023) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan

seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Eso Hermawan et al., 2021 hal, 58) mendefinisikan kinerja:

“Merupakan hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi.”

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Putri, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
4. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
7. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
13. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam buku (Silaswara et al., 2021) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

Tujuan dan prinsip sistem evaluasi kinerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilai potensinya bagi organisasi.

Meskipun semua organisasi memiliki tujuan utama, informasi yang dihasilkan oleh organisasi berdasarkan sistem penilaian mereka sangat berbeda dalam penggunaan tertentu. Tujuan khusus ini bisa dibagi menjadi dua bagian utama:

1. Evaluasi.
2. Mengembangkan manfaat evaluasi kinerja karyawan.

Hasil evaluasi kinerja bisa digunakan sebagai dasar evaluasi rutin kinerja anggota organisasi. Menurut informasi yang dihasilkan oleh sistem evaluasi kinerja, menilai apakah karyawan tersebut kompeten, efektif atau tidak efektif, promosi, dll.

d. *Realibilitas dan validitas penilaian kinerja*

Ada tiga metode untuk menentukan reabilitas rating dalam bukunya (Mangkunegara, 2017) dalam buku (Diana et al., 2021) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu;

1. Metode rate atau *test-retest method*. (Latham, G.P.& Wexley, 2002) Berpendapat bahwa korelasi realibilitas harus minimal 0,70 (2019:210) atau lebih tinggi. Digunakan apabila seseorang dari kelompok sama pada dua waktu yang berbeda. Realibilitasnya diukur dengan memperhitungkan atau menaksir 2 set dari rating.
2. Realibilitas antara pegawai. (Latham G.P.& Wexley, 2002) berpendapat bahwa korelasi interrater paling sedikit 0,60 dan diharapkan korelasinya lebih tinggi. Metode ini digunakan apabila pegawai yang sama di bandingkan karyawan seperti *rating* bisa juga diukur dengan memperhitungkan korelasi diantara dua.
3. Ketetapan internal (Latham, G.P. & Wexley, 2002) berpendapat bahwa *realibilitas* tipe ini diterima minimum korelasinya 0,80 metode ini dipergunakan apabila beberapa atau banyak item dalam sistem rating ditunjukkan untuk mengukur basis faktor yang sama.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti dan tahun penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Setia et al., 2020)	(X1) Kompetensi (X2) kompensasi (X3) lingkungan kerja (Y) Kinerja karyawan	<p>1. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh secara relevan/signifikan terhadap variabel dependen/terikat ialah variabel kinerja karyawan(Y) hal tersebut menunjukkan pada hasil uji parsial(t) mengenai variabel kompetensi dengan nilai Thitung $1,650 < T_{tabel} 1,98667$ dengan tingkatan signifikan $0,102 > 0,05$ artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima.</p> <p>2. kompensasi (X2) mempunyai pengaruh/ efek yang relevan/signifikan terhadap variabel depengen/ atau terikat adalah kinerja karyawan (Y) hal tersebut ditunjukkan pada hasil uji parsial (t) mengenai variabel kompensasi dengan nilai Thitung $3,398 > T_{tabel} 1,98667$, tingkatan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_{a2} di terima dan H_{o2} ditolak.</p> <p>3. lingkungan kerja (X3) dapat mempunya pengaruh serta signifikan kepada variabel kinerja karyawan(Y). hal tersebut ditunjukkan pada hasil-hasil uji parsial(t) mengenai variabel kompensasi nilai Thitungnya $2,456 > T_{tabel} 1,98667$, dengan tingkatan signifikansi $0,016 < 0,05$ artinya H_3 diterima dan H_{o3} ditolak</p> <p>4. berdasarakan hasil uji F (uji simultan) mengenai variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai</p>

			Fhitung sebesar 14,945 dengan nilai probabilitas dengan besar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_{a4} yang diterima dan H_{o4} ditolak, artinya variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
2	Pengaruh Kompetensi, pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19 (Pratama dan Riana 2022)	(X1) kompetensi (X2) pelatihan (X3) motivasi (Y) kinerja karyawan	Adapun kesimpulan sebagai berikut: 1. kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

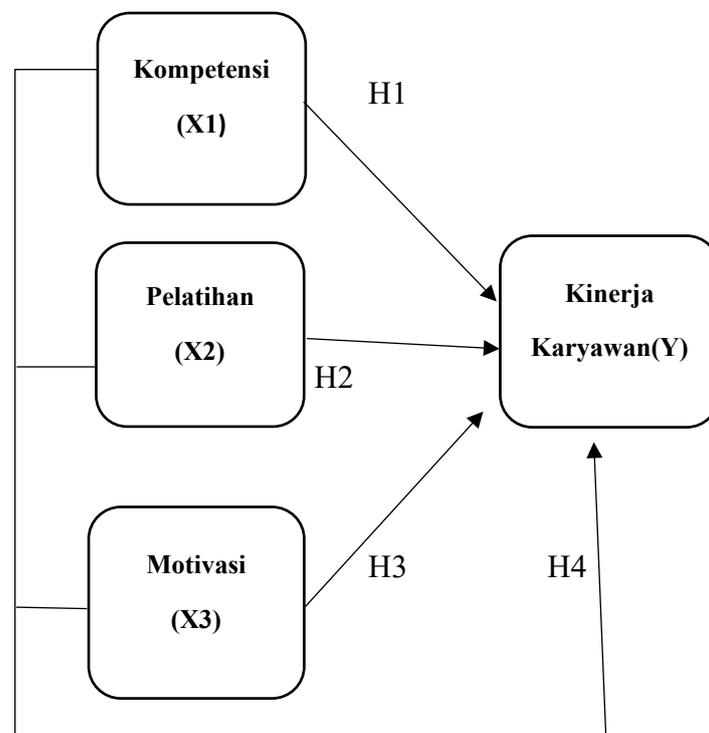
3	<p>Pengaruh kompetensi, Motivasi kerja, Beban Kerja, Dan pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogi Reigion (JUMANTORO, FARIDA, dan SANTOSO 2019)</p>	<p>(X1) kompetensi (X2) motivasi kerja (X3) pelatihan (Y)produktivitas kerja</p>	<p>1. terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja SDM KSU anak mandiri Ponorogo 2. pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri. 4. pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri.</p>
4.	<p>Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja pada universitas Prima Indonesia (Faris 2020)</p>	<p>(X1) kompetensi (X2) pelatihan (X3) motivasi (Y)terhadap kinerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap UNPRI, maka dapat disimpulkan yaitu kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi mampu untuk menjelaskan kinerja dosen tetap UNPRI sebesar 39,20% dan sisanya 60,80% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya tidak diikutsertakan kedalam model penelitian ini.</p>

5.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, Kompetensi Terhadap personel di makosek hanudnas I. (Saluy, Musanti, dan Mulyana 2019)	(X1) pelatihan (X2) motivasi kerja (X3) kompetensi (Y) personel makosek	<p>1. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di makosek hanudnas I. artinya, jika pelatihan baik maka kinerja personel baik. Dimensi pelatihan yang paling kuat hubungannya adalah dimensi peserta pelatihan terhadap dimensi pemanfaatan waktu pada kinerja personel.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di makosek hanudnas I. Artinya, jika motivasi meningkat maka kinerja personel juga akan meningkat. Dimensi motivasi kerja yang paling kuat hubungannya dimensi faktor</p> <p>3. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di makosek hanudnas I. Artinya, jika kompetensi meningkat maka kinerja personel juga akan meningkat. Dimensi motivasi kerja yang paling kuat hubungannya dimensi faktor ekstrinsik (faktor eksternal) terhadap dimensi kehadirannya pada kinerja personel.</p> <p>4. pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di makosek hanudnas I. Artinya, jika kompetensi, motivasi kerja dan pelatihan berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja personel. Besarnya R atau korelasi variabel independem pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja personel sebesar 0,572 dengan tingkat hubungan sedang. Kinerja personel dipengaruhi ketiga variabel independent yang dipakai dalam penelitian ini yakni pelatihan,</p>
----	--	--	---

			motivasi kerja dan kompetensi sebesar 32.8% dan masih ada pengaruh dari faktor lainya yaitu sebesar 67.2%
6	Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi, terhadap kinerja sumber daya manusia (Riset dan Sains 2020)	(X1) pelatihan (X2) motivasi (X3) kompetensi (Y)kinerja SDM	1). Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. 2). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. 3). Motivasi aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. 4). Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM melalui kompetensi SDM sebagai variabel intervening.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas, dapat dilihat pada gambar di bawah ini: variabel pengaruh kompetensi (X1), pelatihan(X2), motivasi(X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Sari Barumas. Kemudian, variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Barumas.



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1: Kompetensi

X2: Pelatihan

X3: Motivasi

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Masalah Hipotesis

1. H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

H_a : artinya ada pengaruh antara variabel X1 (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

2. H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

H_a : artinya ada pengaruh antara variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

3. H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

H_a : artinya ada pengaruh antara variabel X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

4. H_0 : Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 (Kompetensi), X2(Pelatihan), X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

H_a : artinya ada pengaruh antara variabel X1 (Kompetensi), X2(Pelatihan), X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Silaswara *et al.*, 2021) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Yang dimana yaitu penekanannya ada pada analisis data numerik yang diproses dengan metode statistik yaitu SPSS untuk interpretasi data.

Penelitian kuantitatif juga mengambil jarak antara peneliti dan objek yang diteliti (Diana *et al.*, 2021)

Data-data statistik yang diolah diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada para responden yang memenuhi syarat dan ketentuan serta sesuai dengan kebutuhan peneliti untuk menjawab kuesioner terkait, sehingga peneliti bisa mendapatkan data sesuai dengan yang diinginkan dan diharapkan.

B. Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sari Barumas merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1978 yang bergerak dibidang produksi pipa dan *fitting* PVC, oleh Kapitol S.A. PT. Sari Barumas berkomitmen menjadi produsen pipa berkualitas tinggi dengan solusi total sistem perpipaan yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia di berbagai sektor infrastruktur, industri, dan perumahan yaitu dengan menghasilkan pipa PVC berkualitas dengan pelayanan prima dan SDM yang kompeten, serta sistem manajemen mutu yang terus dikembangkan untuk kepuasan pelanggan. Selain itu PT. Sari Barumas juga dengan memproduksi pipa dan fitting uPVC berstandar mutu Internasional serta memenuhi standar JIS maupun SNI. Pengalaman dan komitmen puluhan tahun melahirkan produk dan layanan yang memiliki kualitas paling tinggi di kelasnya, tetapi tetap dengan harga yang terjangkau dan bernilai ekonomis. Pada akhirnya PT. Sari Barumas pun mendapatkan Sertifikat ISO 9001: 2008 dari Badan Sertifikasi TUV (Technische Uberwachung Verein) Rheinland Germany.

PT. Sari Barumas memiliki beberapa tempat usaha yaitu

1. The Bellezza Office Tower Permata Hijau. Jl. Arteri Permata Hijau, No. 34, Kec. Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12210
2. Jl. KH. EZ Muttaqien No.1, RT.002/RW.002 15133 Tangerang Banten · ~6,8 km

3. Jalan Arteri Permata Hijau 34 The Belezza Permata Hijau 12 12210
Daerah Khusus Ibukota Jakarta Daerah Khusus Ibukota Jakarta · ~14,1 km
4. Jl. Panjang, Kedoya Elok Plaza Blok DB 23 11520 Kota Administrasi
Jakarta Barat DKI Jakarta · ~13,9 km.

Untuk produksi menjadi alat jadi yaitu pipa dan fitting uPVC itu sendiri dilakukan di Jl. KH. EZ Muttaqien No.1, RT.002/RW.002 15133 Tangerang Banten · ~6,8 km dan di pasarkan di kantor pusat Jakarta selatan yang ber alamat di *The Bellezza Office* Tower Permata Hijau. Jl. Arteri Permata Hijau, No. 34, Kec. Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12210, nilai inti dari perusahaan PT Sari Barumas ini adalah mengutamakan kepuasan pelanggan, sistem layanan yang inovatif dan efisien, menghasilkan produk berkualitas tinggi, performa tim professional yang optimal.

Hingga Saat ini PT. Sari Barumas mempekerjakan karyawan 100 orang dan di lengkapi dengan berbagai fasilitas berupa BPJS, transportasi, dan tunjangan tahunan.

2. Visi Misi Perusahaan

a. Visi PT. Sari barumas

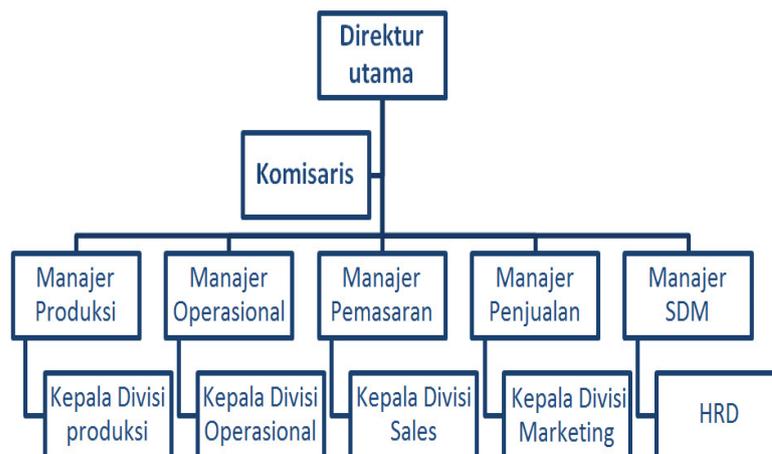
Turut menciptakan kesejahteraan dan masa depan yang lebih baik bagi masyarakat, melalui produk berkualitas dan bernilai ekonomis terbaik yang kami hasilkan.

b. Misi PT. Sari Barumas

Menjadi produsen Pipa PVC dan aksesorisnya yang terbaik, dan terpercaya di Indonesia.

3. Struktur Organisasi PT. Sari Barumas

Adanya struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan juga merupakan perusahaan yang aktif dan memegang peranan yang jelas. Perusahaan dengan struktur organisasi yang tertera sesuai dengan kebutuhan bisnis tentunya akan membuat perusahaan semakin produktif dalam perkembangan bisnisnya. Bentuk struktur organisasi PT. Sari Barumas adalah seperti dibawah ini:



Gambar III.1

Struktur Organisasi PT. Sari Barumas Tangerang

4. Uraian Tugas

a. Direktur utama

Direktur utama bertanggung jawab untuk memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan. Direksi mengatur pola pembagian tugas masing-masing.

b. Komisaris

Komisaris bertanggung jawab mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) mengawasi dan bertanggung jawab mengevaluasi kinerja direksi.

c. Manajer Produksi

Manajer Produksi bertanggung jawab untuk merencanakan sekaligus melakukan control terhadap proses produksi berjalan lancar pada tingkat output yang dibutuhkan, sambil memenuhi perencanaan biaya serta kualitas akhir.

d. Manajer Operasional

Manajer operasional bertanggung jawab **untuk** pemantauan, menganalisis sistem produk, dan menyusun strategi untuk meningkatkan produk yang dibuat oleh sebuah perusahaan.

e. Manajer pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab menangani pemasaran produk atau bisnis. Tugas manajer pemasaran bisa bertanggung jawab terhadap beberapa produk atau layanan, maupun bertanggung jawab atas suatu produk.

f. Manajer Penjualan

Sales manager adalah orang yang bertanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan tim sales. Mereka mengatur kuota dan target dari sales, dan turut membuat rencana penjualan perusahaan. Bukan cuma itu, mereka juga adalah orang yang menganalisis data penjualan, serta bertanggung jawab terhadap proses pelatihan tim penjualan.

g. Manajer SDM

h. Sales manager adalah orang yang bertanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan tim sales. Mereka mengatur kuota dan target dari sales, dan turut membuat rencana penjualan perusahaan. Bukan cuma itu, mereka juga adalah orang yang menganalisis data penjualan, serta bertanggung jawab terhadap proses pelatihan tim penjualan.

i. Kepala Divisi Produksi

Kepala Divisi Produksi bertanggung jawab sebagai Menjalankan semua kebijakan dan prosedur baku yang di tetapkan oleh Kantor Pusat. Mengelola aset regional untuk menjalankan bisnis secara benar sesuai arah perusahaan, Menyepakati target kinerja dengan direksi, Beroperasi sebagai badan usaha yang memberi keuntungan kepada pemilik modal,

Menciptakan dan Meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi pemilik modal, calon penanam modal dan pemangku kepentingan.

j. Kepala divisi Operasional

Kepala divisi operasional bertanggung jawab untuk menentukan rencana produksi (manufacturing) dan mengatur proyek terkait operasional perusahaan.

k. Kepala divisi sales

Kepala divisi sales bertanggung jawab Mengelola penjualan melalui pengembangan rencana bisnis. Menetapkan target penjualan individu dan tim. Melacak sasaran penjualan dan melaporkan hasilnya. Mengawasi aktivitas dan kinerja tim penjualan.

l. Kepala Divisi Marketing

Kepala divisi bertanggung jawab untuk memasarkan sebuah produk memerlukan cara yang tidak mudah. Selain harus bersaing dengan produk lain, pemasaran juga mengharuskan sebuah produk untuk bisa dipercaya masyarakat. Dibutuhkan keterampilan untuk membuat sebuah produk yang laku di pasaran.

m. HRD

HRD atau yang sering disebut *Human Resources Department*, bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

C. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada 1 lokasi yaitu:

Jl. KH. EZ Muttaqien No.1, RT.002/RW.002 15133 Tangerang Banten · ~6,8 km.

1. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis memerlukan waktu selama kurang lebih 3 bulan, terhitung dari bulan Februari hingga bulan April 2023.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data merupakan sekumpulan nilai subjek yang berkaitan dengan variabel untuk penelitian. Karena data yang menjalankan semua fungsi-fungsi yang ada di dalam penelitian, terdapat dua jenis data. Yaitu data kuantitatif dan kualitatif.

Data kuantitatif mengacu pada data yang berbentuk angka ataupun bilangan. Jenis data ini juga dapat diukur dengan ukuran atau jumlah dan cenderung ke objektif. Dengan kata lain setiap orang dapat menafsirkannya dengan cara yang sama.

Sedangkan data kualitatif mengacu pada data berupa kata atau bukan angka, ini berhubungan dengan suatu fungsi jenis data ini juga tidak dapat diukur dan biasanya diperoleh melalui kegiatan seperti diskusi,

wawancara dan analisis data, jenis data ini biasanya dikomunikasikan menggunakan Bahasa deskriptif sering juga disebut sebagai data naratif.

2. Sumber Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang lengkap, jelas, akurat, dan valid tentang objek yang diteliti, penulis harus memiliki sumber data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitiannya. Sumber data adalah tempat dimana data diambil. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti yang mana telah dijawab oleh para responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber lain yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen-dokumen, buku-buku, jurnal artikel dan lain sebagainya.

E. Populasi dan Sampel

1. populasi

Populasi adalah bagian dari total individu dengan ciri tertentu, yang hidup atau menempati suatu wilayah. Dalam ilmu pengetahuan, umumnya kajian tentang populasi digunakan dalam konteks ilmu biologi dan ilmu statistik.

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam bukunya yang berjudul *Metedologi Penelitian* menyatakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Sari Barumas Tangerang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Menurut (Sugiono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

(Arikunto, 2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.

Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti.

Dalam penelitian skripsi ini, sampel yang ditentukan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Sari Barumas Tangerang yang berjumlah 100 orang.

(Sugiono, 2019:133) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi