

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENILAIAN
PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAIMEN
CITRA RASA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



DIAJUKAN OLEH :

EKA AMANDA

NPM: 17.01.11.0132

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

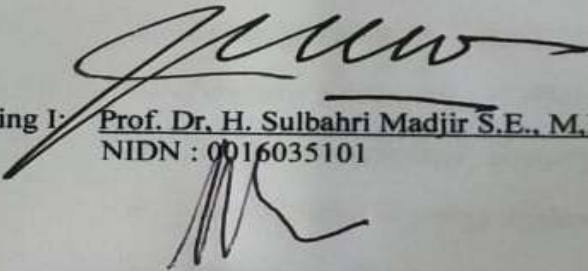
2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EKA AMANDA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0132
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI
DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAIMEN CITRA RASA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing I: 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir S.E., M.M
NIDN : 0016035101

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing II : Nur Even, S.E., M.M.
NIDN : 0202076102

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

ii

69 / PS / DFE / 21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Amanda

NPM : 17.01.11.0132

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi

Kerja terhadap kinerja PT. Saimen Citra Rasa

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis,



Eka Amanda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Tiada usaha yang mengkhianati hasil. Karena keberhasilan tidak diperoleh tanpa adanya usaha, kerja keras, dan doa.

Keyakinan untuk sukses berawal dari sebuah mimpi dan angan yang diwujudkan menjadi kenyataan.

Sebaik-baik manusia adalah manusia yang berguna bagi orang lain.

Kupersembahkan kepada :

- *Bapak dan Ibu Tercinta*
- *Keluarga Besar Tercinta*
- *Sahabat-sahabat Seperjuangan*
- *Para Pendidik yang Kuhormati*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa”**.

Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan penulis tidak akan berjalan sukses tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan dan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM selaku Pembimbing I Skripsi.
4. Ibu Nur Even, SE.,MM selaku Pembimbing II Skripsi.
5. Bapak Pimpinan PT.Saimen Citra Rasa Cabang Palembang yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh staff pengajar dan Akademika dari Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang atas bimbingannya selama penulis kuliah.

7. Orang tua dan keluarga yang selalu memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Angkatan 2017.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, dengan segala kerendahan hati, penulis banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan

Akhirnya penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan juga menerima masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang,

Penulis,

Eka Amanda

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.	10
1.4. Manfaat Penelitian.	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoriti	13
2.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.	13

2.1.2 Tujuan dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Pelatihan.....	16
2.2.1 Pengertian Pelatihan	16
2.2.2 Metode Pelatihan.....	17
2.2.3 Jenis-jenis Pelatihan	18
2.2.4 Tujuan Pelatihan.....	19
2.2.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan	21
2.3. Kompetensi..	23
2.3.1 Pengertian Kompetensi.	24
2.3.2 Dimensi dan Indikator kompetensi	25
2.4 Penilaian Prestasi Kerja.....	25
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.	26
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.	27
2.4.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	28
2.4.4 Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	29
2.4.5 Tujuan dan maafaat Preatasi kerja.....	29
2.4.6 Hambatan Penilaian Prestasi Kerja.	31
2.5. Kinerja Karyawan.	33
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	33
2.5.2 Tipe Ukuran Kinerja.....	34
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.	35
2.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	36
2.6. Penelitian yang Relevan.....	37

2.7. Kerangka Berfikir.....	40
2.8. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.	44
3.1.1 Tempat Penelitian.....	44
3.1.2 Waktu Penelitian.	44
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.1 Sumber Data.	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.	46
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.	47
3.3.1 Populasi.	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.3.3 Teknik Sampling.	48
3.4. Variabel dan Operasional Variabel.	48
3.4.1 Definisi Operasional	48
3.5. Instrumen Penelitian.....	55
3.6. Teknik Analisis Data.....	57
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.6.2 Uji Persyaratan Analisis.	59
3.6.2.1 Uji Normalitas Data	59
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.	61
3.6.4 Koefisien Korelasi.....	62

3.6.5	Koefisien Determinasi.....	63
3.6.6	Uji Hipotesis Statistik.....	65
3.7	Sistematika Penulisan.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	67
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan	68
4.1.3	Struktur Organisasi	69
4.1.4	Pembagian Tugas	70
4.1.5	Karakteristik Responden	77
4.2	Pembahasan	80
4.2.1	Uji Validitas	80
4.2.2	Uji Reliabilitas	84
4.2.3	Uji Uji Regresi Berganda	86
4.3	Pengujian Hipotesa	87
4.3.1	Uji F (Uji secara simultan)	87
4.3.2	Uji t (Uji parsial)	89
4.4	Uji Asumsi klasik	92
4.4.1	Uji Normalitas	92
4.4.2	Uji Multikolineritas	93
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	94
4.4.4	Uji Autokorelasi	95

4.4.5 Uji Koefisien Korelasi	95
4.4.6 Analisis Regresi Koefisien Determinasi	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Saimen Citra Rasa	7
Tabel 1.2	Tabel Hasil Penjualan Periode Mei- September 2019	8
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	38
Tabel 3.1	Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	44
Tabel 3.2	Operasionlisasi Variabel	49
Tabel 3.3	Skala Penafsiran Nilai Indikator	62
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan/ Pekerjaan	79
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	81
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	82
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	83
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_3)	84
Tabel 4.9	Hail Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda	86
Tabel 4.11	Hasil Uji F (Uji Simultan)	88
Tabel 4.12	Hasil Uji T (Parsial)	89
Tabel 4.13	Uji Normalitas	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolineritas	93

Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 4.16	Hasil Uji Korelasi sederhana	96
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinan	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	70
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	94

ABSTRAK

Eka Amanda, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa”. (Di bawah bimbingan, Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM dan Ibu Nur Even, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dari seluruh Karyawan PT. Saimen Citra Rasa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 21.438 + 0,561 x_1 + 0,428 x_2 + 0,546 x_3 + e$ Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa, $0,000 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja PT. Saimen Citra Rasa. dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$

Kata kunci : *Kinerja, Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja*

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Eka Amanda
- NIM : 17.01.11.0132
- Program Studi : S1 Manajemen
- Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 05 Februari 1998
- Riwayat Pendidikan :
- Lulus SD di Negeri 101 Palembang tahun 2010
 - Lulus SMP di SMP Negeri 16 Palembang Tahun 2013
 - Lulus SMA di SMK Negeri 1 Palembang Tahun 2016
- Riwayat Pekerjaan :
- Tahun 2016-2017, bekerja di PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera bagian kasir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Saimen Citra Rasa Resto dan Bakery merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang mematuhi peraturan bisnis dengan berbagai peran dan fungsi manajerialnya, Saimen salah satu perusahaan yang melakukan pengelolaan proses produksi dan menghasilkan produk, serta tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa pelayanan.

Saimen sendiri berdiri dari tahun 2004 hingga sekarang, yang berpusat di pulau Sumatera bagian utara (kota Jambi) dan mempunyai 12 cabang di kota Jambi dan Sumatera Selatan (Palembang).

Sebagai perusahaan kuliner tujuan didirikannya perusahaan tersebut yaitu untuk melayani dan menghasilkan produk yang berkualitas untuk masyarakat khususnya masyarakat Sumatera, berbagai produk seperti mie kangkung, nasi goreng, kue traditional dan aneka rotinya banyak dinikmati oleh konsumen.

Selain itu juga untuk memperoleh labayang ingin dicapainya Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan baik didalam perencanaan, pengorganisasian serta pengembalian keputusan.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan pelatihan yang sistematis dan menghasilkan peningkatan dalam tingkat keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan

menghasilkan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan dengan mempengaruhi secara positif.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan memperbanyak pelatihan kompetensi sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Dengan pelatihan kompetensi yang dirancang oleh pihak Saimen kota Palembang telah menetapkan syarat-syarat promosi jabatan bagi para pegawainya. Syarat-syarat ini berpengaruh pada kesempatan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan adalah hasil penilaian kerja pegawai dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai.

Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil dari perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan dari perusahaan dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan dalam perusahaan.

Pelatihan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut untuk oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian pelatihan kompetensi menunjukkan keterampilan sesuatu yang terpenting.

Seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan dan memiliki keterampilan.

Kompetensi yang tinggi akan mendorong kemampuan karyawan lebih baik lagi. Namun pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, juga memiliki skill yang tinggi pula. Ada beberapa karyawan meskipun kompetensi formalnya tinggi, namun kurang memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi karyawan dapat tercapai dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Rata-rata karyawan yang bekerja di Saimen latar belakang pendidikannya adalah SMA/SMK. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau pengetahuan dan memiliki keterampilan.

Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Hampir semua karyawan memiliki keinginan untuk menjalankan tugasnya dengan benar, efektif, dan tepat. Hal ini karena memang seorang karyawan yang memiliki keinginan seperti ini akan disebut dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja. Peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat menentukan tingkat kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Secara intern dari pribadi manusia, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengalaman dan belajar. Prestasi kerja dapat dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah peran sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Karena semua aktivitas yang dilakukan membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Terutama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, karena itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, tentunya karyawan tersebut dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan, prestasi kerja dan meningkatkan kualitas dirinya dalam hal ini tidak hanya memiliki kualitas yang handal melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan yang baik sehingga dapat terwujud suatu prestasi kerja.

Prestasi kerja itu sendiri tersusun dari dua kata yaitu “prestasi” dan “kerja”. Prestasi yang diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari sebuah proses, kegiatan atau aktivitas, sedangkan kerja bermakna kegiatan membuat atau menyelesaikan sesuatu. Jadi prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh suatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan tugas pokok yang dilakukan oleh karyawan didalam menjalankan tugasnya.

Menurut S.P Hasibuan (2008:94), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi setiap karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja, namun yang lain bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan dengan tidak bekerja, agar terjaminnya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya karyawan tersebut dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas serta tanggung jawab dan loyalitas sebagai karyawan.

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Maksudnya setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan dan karyawan

tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai. Sifat rahasia yaitu penilaian tersebut hanya diketahui pihak yang berkepentingan.

Penilaian prestasi kerja tergantung pada berbagai standar ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai apabila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai kinerja kerja mereka.

Menurut Handoko (2008:46) mengatakan kinerja dianggap sebagai suatu sifat karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Hal tersebut baru bisa diamati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Apabila imbalan atau bayaran dikaitkan dengan kinerja maka karyawan akan berupaya menghasilkan kinerja dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Imbalan atau bayaran dianggap mempunyai dampak langsung dengan kinerja karyawan.

Karyawan pada umumnya akan bersemangat bekerja dengan kinerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu.

Bila hal ini dapat terwujud, kredibilitas maupun kehandalan pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaan rutin yang diberikan akan dapat

terpengaruhi. Jika frekuensi absensi pegawai tinggi sedangkan ketepatan waktu pekerjaan harus segera diselesaikan maka waktu dan tenaga orang lain akan tersita untuk mengambil alih tugas tersebut.

Dari bentuk-bentuk permasalahan kinerja karyawan diantaranya disiplin absensi, karena absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain itu tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan berbagai hal lain sebagainya ini merupakan suatu permasalahan yang kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor.

Adapun rekapitulasi absensi karyawan dinyatakan dalam tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi karyawan PT. Saimen Citra Rasa

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa alasan
Mei	12	5	5
Juni	5	3	7
Juli	7	7	5
Agustus	6	4	6
September	11	9	5

Sumber : PT. Saimen Citra Rasa

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen tidak merasa puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan, hal ini menunjukkan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja

karyawan pada PT Saimen Citra Rasa ditunjukkan oleh hasil pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan diantaranya dibagian penjualan.

Berikut ini adalah tabel hasil penjualan roti Saimen Bakery kota Palembang periode Mei-September 2019.

Tabel 1.2
Tabel hasil penjualan roti Saimen Bakery kota Palembang periode Mei-September 2019

No.	Nama Roti	Roti yang terjual Periode Mei-September				
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1.	Abon jagung	400	431	444	422	400
2.	Keju jagung	456	445	432	444	456
3.	Kelapa muda	556	565	572	415	612
4.	Kacang coklat	655	607	643	432	432
5.	Kacang hijau	611	621	615	467	643
6.	Soft pandan	571	602	654	487	543
7.	Keju jepang	401	400	654	456	576
8.	Keju dalam	402	403	612	419	512
9.	Dirty bun	543	535	651	432	535
10.	Chonut brulle	456	543	687	467	418
11.	Banana story	543	544	641	490	543
12.	Tiga rasa	543	456	609	456	567
13.	Roti Taiwan	521	407	666	431	675
14.	Roti sate	140	453	654	444	614
15.	Coklat spider	458	357	651	457	654
16.	Kepang sosis	428	454	643	412	609

17.	Abon ayam	455	467	613	435	463
18.	Abon sapi	402	432	643	432	509
19.	Pisang coklat	409	489	672	456	513
20.	Pisang keju	456	444	613	476	513
21.	Keju coklat	421	432	624	432	543
22.	Coklat special	503	476	653	451	509
23.	Nanas special	432	421	626	432	555
24.	Disney bread	456	468	673	416	561
25.	Coklat mesis	398	412	683	431	532
26.	Rock cheese	408	429	613	471	571
27.	Kulit nangka	390	456	687	454	490
28.	Strussel	420	452	689	432	498
29.	Danish	302	467	678	476	493
30.	Kribo bread	405	413	654	453	501
31.	Coklat batter	201	415	619	432	584
32.	Rugby bread	304	431	624	458	600
33.	Chick the mix	309	410	634	456	631

Sumber : PT. Saimen Citra Rasa

Sebenarnya di dalam perusahaan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, selain absensi karyawan seperti faktor internal yang dipengaruhi kemampuan yang tinggi dan kerja keras. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan yang baik.

Tujuan diadakan pelatihan diharapkan perusahaan akan mendapatkan karyawan berkualitas yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan lebih baik lagi. Jika karyawan tersebut mengikuti pelatihan dengan baik maka tercipta karyawan yang berkompetensi, karyawan yang berkompetensi ini dipastikan

mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik, efektif serta meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Kinerja yang efektif serta prestasi kerja yang tercapai maka karyawan dapat dipromosikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan fenomena peneliti untuk menyusun proposal dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saimen Citra Rasa Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan, kompetensi, dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan bahwa ada pengaruh antara:

1. Pelatihan, kompetensi dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa.
2. Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa.
3. Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Saimen Citra Rasa.
4. Penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja PT. Saimen Citra Rasa.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan. Dan juga dapat membandingkan antara teori yang diperoleh saat kuliah dengan praktek yang diterapkan secara langsung dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Saimen Citra Rasa cabang Palembang.

Sebagai pengetahuan dari pengalaman dalam bidang penelitian, selain itu juga sebagai penerapan teori-teori yang penulis terima di Universitas Tridianti Palembang dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi perusahaan

Sebagai penyumbang pemikiran hasil penelitian dan diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya. Hasil dari penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan PT. Saimen Citra Rasa dan penyempurnaan terhadap pelatihan dan penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi almamater

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di bidang kuliner dan juga menambah pembendaharaan perpustakaan Universitas Tridianti Palembang.

Daftar Pustaka

- Mangku Negara, Anwar.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Bandung: Remaja Rosdakarya
- Agus, Dwiyanto, Dkk. *Melalui Pelayanan Publik Mewujudkan Good Governance*
Yogyakarta: UGM Press
- Anwar Prabu Mangku Negara.2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Refika Aditama.
- Bambang, Wahyudi.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita
- Danang, Suntoyo.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta.: Center
for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu.2008 *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*.
Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko T. Tani.2008. *Manajemen Personalia dan manajemen sumber daya
manusia* Yogyakarta. BPFE
- Handoko T. Tani.2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*.
Yogyakarta : Liberty
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara.2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama
Jakarta
- Marwansyah.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Noe. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku edisi ke-2*. Jakarta : Salemba
Empat
- Rivai, Vetrizal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT*.
Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sunarto, Kamanto.2004 *Pengantar Sosiologi edisi ke-3*. Jakarta : Fakultas
Ekonomi Universitas Ekonomi Indonesia
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Jakarta Pustaka
Pelajar.

Sudarmanto.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* .
Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana

Summamora, Hendry.2007. Yogyakarta: *Manajemen Sumber Daya Manusia*.STIE
YKPN.

Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja G Rafindo Persada.