

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA
INDONESIA PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DWI SEPTIANY

NPM. 17.01.11.01.35

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DWI SEPTIANY
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.01.35
Jurusan / prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG
LINGGA INDONESIA PALEMBANG DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6/10/21 Pembimbing I : **Dr. Djafriko Noviantoro, SE.M.Si**
NIDN. 0110117204

Tanggal 6/10/21 Pembimbing II : **Dr. M. Sari Sakarina, SE. MM**
NIDN. 0214038501

22/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal.....

Dr. Msy Mubdal, SE, M.SIAK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal.....

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301


ii


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWI SEPTIANY
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.01.35
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG
LINGGA INDONESIA PALEMBANG DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Penguji Skripsi :

Tanggal 6/10/21 Ketua Penguji :  **Dr. Djalimiko Noviantoro, SE, M.Si**
NIDN. 0110117204

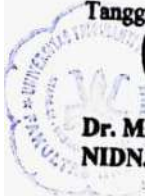
Tanggal 6/10/21 Penguji I :  **Dr. M. Sari Sakarina, SE, MM**
NIDN. 0214038501

Tanggal 6/10/21 Penguji II :  **Anarillah Azrin, SE, MM**
NIDN. 0203026201

22/PS/DFE/21

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal.....




Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal.....


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ❖ “Sebuah tantangan akan selalu menjadi beban, jika itu hanya dipikirkan
Sebuah cita-cita juga adalah beban, jika itu hanya angan-angan”.
- ❖ “Lebih baik merasakan sulitnya pendidikan sekarang, daripada rasa
pahitnya kebodohan kelak”.
- ❖ “Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya
yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang
khusyu”.(QS. Al-baqarah:45)

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ **Allah SWT dan rahmat-Nya**
- ❖ **Bapak dan Ibuku tercinta**
- ❖ **Kakek dan Kakakku tersayang**
- ❖ **Dosen Pembimbing skripsiku**
- ❖ **Para Pendidikku yang kuhormati**
- ❖ **Teman-teman angkatan 2017**
- ❖ **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DWI SEPTIANY
Nomor Pokok : 17.01.11.01.35
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

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

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

Palembang, September 2021

Penulis,



Dwi Septiany

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bpk Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Dr. M. Sari Sakarina, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang dan staf – staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman – teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almater Kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, September 2021
Penulis,

Dwi Septiany

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	14
2.1.1 Pengertian Kompetensi	14
2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi	15
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	15

2.1.4	Manfaat Kompetensi	16
2.1.5	Dimensi dan Indikator Kompetensi	18
2.1.6	Pengertian Pelatihan.....	19
2.1.7	Tujuan dan Manfaat Pelatihan	20
2.1.8	Jenis-Jenis Pelatihan.....	21
2.1.9	Tahap-Tahap Pelatihan	21
2.1.10	Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	22
2.1.11	Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.12	Elemen Kepuasan Kerja.....	24
2.1.13	Model-Model Kepuasan Kerja.....	24
2.1.14	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.1.15	Dimensi Kepuasan Kerja.....	27
2.1.16	Pengertian Kinerja.....	28
2.1.17	Strategi Meningkatkan Kinerja	29
2.1.18	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.19	Penilaian Kinerja.....	30
2.1.20	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	31
2.2	Penelitian yang Relevan.....	32
2.2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.2.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.2.5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	37

2.3 Kerangka Berpikir.....	37
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1 Tempat Penelitian.....	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Sumber Data.....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.3.3 Teknik Sampling	44
3.4 Rancangan Penelitian.....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	46
3.5.1 Variabel Penelitian	46
3.5.2 Definisi Operasional.....	47
3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Uji Instrumental	51
3.7.1 Uji Validitas	51
3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.8 Teknik Analisis Data.....	52
3.8.1 Uji Asumsi Dasar	53

3.8.1.1 Uji Normalitas.....	53
3.8.1.2 Uji Linearitas.....	53
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.2.1 Uji Multikolinieritas.....	54
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.9 Teknik Analisis	55
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.9.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	56
3.10 Uji Hipotesis	61
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	61
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	62
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi	62
3.10.4 Analisis Koefisien Korelasi	63
3.11 Sistematika Penulisan	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	66
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	66
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	67
4.1.3 Struktur Organisasi.....	68
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	69
4.2 Hasil Penelitian	71
4.2.1 Karakteristik Responden	71
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71

4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	72
4.2.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	73
4.2.2.1	Uji Validitas	73
4.2.2.2	Uji Reliabilitas	76
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	77
4.2.3.2	Uji Linearitas.....	78
4.2.3.3	Uji Multikolinieritas.....	79
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.2.5	Analisis Data	84
4.2.5.1	Koefisien Determinasi	84
4.2.6	Uji Hipotesis	99
4.2.6.1	Uji T	91
4.2.6.2	Uji F	93
4.2.6.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	94
4.2.6.4	Analisis Koefisien Korelasi	95
4.2.6.5	Pembahasan Hasil Analisis	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi.....	6
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Pekerja Pabrik.....	7
Tabel 1.3	Data Target Kinerja Pekerja Pabrik.....	8
Tabel 2.1	Peneletian yang Relevan.....	32
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41
Tabel 3.2	Jumah Karyawan Pekerja Pabrik Departemen Produksi	45
Tabel 3.3	Perhitungan Sampel.....	45
Tabel 3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	47
Tabel 3.5	Skor Responden.....	50
Tabel 3.6	Interprestasi Nilai	63
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	74
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	75
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas.....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	80

Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 4.13	Persamaan Regresi Berganda 1	81
Tabel 4.14	Persamaan Regresi Berganda 2	83
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi Pertama.....	84
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi Kedua.....	85
Tabel 4.17	Uji F Pertama.....	87
Tabel 4.18	Uji F Kedua	88
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi Pertama.....	94
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi Kedua	95
Tabel 4.21	Interpretasi Nilai.....	96
Tabel 4.22	Hasil Uji Korelasi Pertama.....	96
Tabel 4.23	Hasil Uji Korelasi Kedua.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 3.1 Analisis Jalur	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Departemen Produksi PT. SLI	68
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	99

ABSTRAK

DWI SEPTIANY, Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro SE,M.Si dan Ibu Dr.M.Sari Sakarina, SE, MM).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun populasinya berjumlah 163 orang dan sampel penelitian sebanyak 62 responden..

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DWI SEPTIANY, The Effect of Competence and Training on Employee Performance at the Production Department of PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang with Job Satisfaction as an Intervening Variable. (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro,SE,M.Si and Ms. Dr.M.Sari Sakarina, SE, MM).

This study basically aims to determine the effect of Competence and Training on the Performance of Employees of the Production Department of PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang with Job Satisfaction as an Intervening Variable. In writing this thesis the author uses a quantitative approach, namely the calculated data in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using path analysis techniques and multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 statistical application. 163 people and the research sample is 62 respondents.

Keywords: Competence, Training, Job Satisfaction and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Dwi Septiany, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 September 1999 dari Ayah Elo Hansen dan Ibu Nyayu Mahani, anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 35 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 43 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK Negeri 3 Palembang. Kemudian pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2021

Penulis

Dwi Septiany

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Tuntutan zaman terhadap dunia usaha saat ini semakin berkembang. Meningkatnya kebutuhan masyarakat yang keinginannya semakin meningkat dan seiringnya bertambah jumlah perusahaan di dunia sehingga menjadikan sebuah perusahaan harus lebih mengembangkan perusahaan agar dapat meningkatkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat di ukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari SDM sangatlah besar dan sangatlah penting untuk keberhasilan perusahaan. Baik buruknya SDM akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika SDM yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat terus meningkatkan perusahaan dan menyebabkan kalah saing dengan perusahaan lain. SDM adalah asset yang sangat

berharga untuk sebuah perusahaan, sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan bermutu untuk perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, dimana sumber daya manusia digerakkan agar sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:86), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini

tentunya kedepan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Busro (2018:26) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Organisasi mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. Selain kompetensi, pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, namun seiring berkembangnya waktu dan teknologi yang terus berkembang, karyawan harus dituntut mengerti teknologi, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan pembekalan tentang teknologi-teknologi yang digunakan saat ini agar karyawan

mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan maksimal agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019:352), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan yang harus diselenggarakan dimaksudkan untuk mengurangi masalah dan juga untuk memperoleh nilai tambah karyawan yang bersangkutan, terutama hal-hal yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, juga sikap dan keterampilan anggota yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan yaitu menciptakan karyawan yang berdaya guna dapat tercapai. PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, demi kinerja yang diharapkan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan

atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sinambela (2016:303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet alam ini didirikan pada tahun 2005 untuk memproduksi dan ekspoktir karet remah (*crumb rubber*) berlokasi dikawasan Industri Jl. TPA 2 RT.26 & RW.29, Kelurahan Keramasan Kecamatan Kertapati Palembang (30259). PT. Sri Trang Lingga Indonesia menempati sebidang tanah dengan luas 89 hektar merupakan industry karet yang terbesar di Asia.

PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang memproduksi karet remah berawal dari total kapasitas awal 6.000 ton pertahun kemudian diekspansi menjadi 9.000 ton pada tahun 2010 dan kini berkembang menjadi 14.000 ton pertahun dan dengan optimis selangkah demi selangkah terus mengembangkan diri dengan

memanfaatkan sumber daya alam dan didukung oleh mesin-mesin modern serta tenaga kerja yang professional. Pada tahun 2018-2020 jumlah karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang bagian Departemen Produksi sebanyak 187 orang, yang terdiri dari:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi
PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Tahun 2018-2020**

No.	Jenis Bagian Departemen Produksi	Jumlah
1.	Manajer Pabrik	1
2.	Manajer Produksi	1
3.	Kepala Divisi Produksi	4
4.	Kepala Bagian Produksi	7
5.	Supervisor	11
6.	Pekerja Pabrik	163
	Jumlah	187

Sumber: PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang, 2021

Pada jenis bagian pekerja pabrik terbagi dalam beberapa bagian/produksi, dimana setiap posisi tersebut tugas pekerja berbeda-beda. Dari seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang yang bermasalah dalam kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja adalah para pekerja pabrik. Berikut jenis pekerja bagian pabrik:

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Pekerja Pabrik Pada Departemen Produksi
PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Tahun 2018-2020**

Tahun	Bagian Pekerja	Jumlah
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57
2019	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57
2020	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	70
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	36
	• Pekerja Pengering (<i>dryer</i>)	57

Sumber: PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang memiliki total karyawan pabrik sebanyak 163 orang yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Pekerja Basah (*wettline*) : Mengolah karet mentah (*slab*) dari petani menjadi berbentuk selimut (*blanket*), dengan jumlah pekerja sebanyak 70 orang.
2. Pekerja Kering (*dryline*) : Mengolah karet menjadi berupa cacahan karet kecil (*granule*), dengan jumlah pekerja sebanyak 36 orang.
3. Pekerja Pengering (*dryer*) : Mengolah cacahan karet kecil (*granule*) menjadi dodol (*finish good*), dengan jumlah pekerja sebanyak 57 orang.

Terdapat beberapa dimensi dalam kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja. Salah satu permasalahan yang terkait di dalam perusahaan ini adalah dimensi kuantitas. Kuantitas dari SDM bisa diukur dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam satu periode atau

beberapa periode. Berikut hasil target kinerja karyawan pabrik departemen produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia tahun 2018-2020:

Tabel 1.3 Data Target Kinerja Pekerja Pabrik Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Tahun 2018-2020

Tahun	Bagian/Posisi	Target (ton)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
2018	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	73.509	97,7%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	60.143	79,9%
	• Pekerja Pengereng (<i>dryer</i>)	75,27	72.480	96,29%
2019	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	72.850	96,9%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	54.120	71,9%
	• Pekerja Pengereng (<i>dryer</i>)	75,27	65.232	86,6%
2020	• Pekerja Basah (<i>wettline</i>)	75,18	74.660	99,3%
	• Pekerja Kering (<i>dryline</i>)	75,27	51.422	68,3%
	• Pekerja Pengereng (<i>dryer</i>)	75,27	63.920	84,9%

Sumber: PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang, 2021

Berdasarkan tabel diatas kuantitas kinerja SDM karyawan Pabrik Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang belum berhasil, hal ini dapat dilihat dari jumlah total produksi yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kompetensi dan pelatihan menjadi salah satu acuan dalam kinerja karyawan. Kurangnya kompetensi dan pelatihan bisa menyebabkan target dari produksi tidak tercapai.

Berdasarkan hasil prasurvey untuk mengatasi berbagai kendala yang ada di dalam perusahaan. PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang telah melaksanakan beberapa program pelatihan yaitu:

1. *Systematic training* (pelatihan yang dilakukan satu tahun sekali)
2. *On the job training* (proses pelatihan untuk karyawan yang baru masuk missal untuk produksi langsung kelapangan)

3. *External training* (pelatihan vendor ISO dari luar, perusahaan mengirimkan beberapa karyawan ke lokasi untuk mengikuti pelatihan)
4. *Internal training* (pelatihan dari perusahaan, vendor luar yang datang ke perusahaan)

Didalam suatu organisasi pelatihan sangat diperlukan, pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja. Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang juga mengadakan dan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengikuti pelatihan hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta untuk mempersiapkan karyawan-karyawannya ketika dibutuhkan mengisi jabatan maupun posisi yang tersedia.

Setelah di lihat dari kendala yang ada di dalam perusahaan. PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang telah melakukan upaya dalam mengatasi kendala yang ada seperti melaksanakan program pelatihan *systematic training* yaitu pelatihan yang dilakukan setahun sekali. Tetapi pelatihan tersebut belum terlaksana dengan baik, masih banyak karyawan yang mengabaikan dan bermalas-malasan menjalani program pelatihan dari perusahaan dengan berbagai alasan. Padahal hasil dari pelatihan-pelatihan yang telah dijalani tersebut akan diakumulasikan sebagai penialain prestasi kerja serta bahan pertimbangan perusahaan terhadap promosi jabatan.

Selain faktor kompetensi dan pelatihan, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting bagi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting dilakukan perusahaan, peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Setelah melakukan prasurvei peneliti mendapatkan informasi bahwa adanya fenomena kepuasan kerja di Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang yaitu masih kurang terjalannya kerja sama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan masih ada juga karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?

3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
4. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
6. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
7. Apakah kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
8. Apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?
9. Apakah pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
6. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
7. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.

8. Untuk menguji dan mengetahui kompetensi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.
9. Untuk menguji dan mengetahui pelatihan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang dalam menyikapi masalah SDM menyangkut kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang, dan dengan adanya penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, Muhammad Rafi. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Grand Quality Hotel Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV, No.2.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enny W, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Pertama Cetakan Kelima*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, Made Galuh, Mahlia Muis, dan Maat Pono. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT. VALE IND Tbk*. HJABE Vol. 1, No. 4.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan..* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Meidita, Anggi. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No.2.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Prasyanto, Galih Rudi. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, No. 2.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* . Yogyakarta: Penerbit C.V ANDI OFFSET.
- Riswati, Titi. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap* . Universitas Muhammadiyah Purwokerto..
- Sarjono, Hariyadi dan Julianita Winda. (2013). *SPSS VS LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)* . Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)* . Malang: PT.UIN MALIKI Press..
- Saprudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. JISAMAR Vol. 2, No. 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA..
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sujarweni, Wiratna (2014). *Metodologi Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Soestrino, Annisa Putri, dan Alini Gilang. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.VIII, No.1.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Yulainti, Eli. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara*. eJournal Administrasi Bisnis. (2015), 3 (4): 900-910.