

**PENGARUH SKILL, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PKS PTPN V SEI GARO
KABUPATEN KAMPAR**

¹⁾Supardi

¹⁾Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of skill, training and competence on the performance of employees in the PKS PTPN V Sei Garo kampar Regency. The population in this study were 94 employees and the entire population was sampled so that the technique in this study used census techniques. As for data analysis carried out by multiple linear regression models. Based on the simulthan test of the study it can be concluded that skill, training and competence affect the performance of employees in the PKS PTPN V Sei Garo kampar Regency. Based on partial results it is know that the skill variable is more dominantly influencing on the performance of employees in the PKS PTPN V Sei Garo Kampar Regency. While the contribution of skill, training and competence variables to the performance of emplooyes variables is strong with equal to 61,9% while the remaining 38,1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Skill, Training, Competence, Performance

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan kualitas SDM yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Sejalan dengan hal tersebut, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kulitis karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya sehingga karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karna itu, menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan. Menurut Hasibuan (2012:309), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja individu karyawannya. Perkembangan hasil produksi CPO PKS PT. PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Perkembangan Produksi CPO Pada PKS PTPN V Sei Garo
Kabupaten Kampar, Tahun 2014-2018

No	Periode	Luas Lahan (ha)	Target Produksi CPO (Ton)	Realisasi Produksi CPO (Ton)	Persentase (%)
1	2014	5891,04	128.316.418	110.457.330	86,08
2	2015	5891,04	128.316.418	110.397.390	86,03
3	2016	5964,77	128.316.418	108.974.860	84,92
4	2017	5964,77	130.544.389	110.457.432	84,61
5	2018	5964,77	130.544.389	109.432.675	83,82

Sumber : PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir realisasi terhadap target produksi CPO yang dihasilkan PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar belum optimal karena belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan secara umum. Oleh karena itu, perlu upaya dari pihak manajemen dalam mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu upayayang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Skill*, pelatihan dan kompetensi.

Menurut Sutrisno (2014:205), *Skill* adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang karyawan PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, diketahui informasi bahwa *skill* karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan seperti menggunakan alat/mesin untuk menghasilkan CPO maupun menganalisa mutu masih belum efektif dan efisien. Hasil yang belum efektif dan efisien ini diindikasikan karna pengembangan *skill* karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar masih belum optimal. Sehingga hal ini perlu upaya dari pihak pimpinanan PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dalam memaksimalkan *skill* yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Donni (2016:176), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengamban tugas atau pekerjaan yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil pra penelitian diperoleh informasi bahwa pada tahun 2018, realisasi karyawan yang mengikuti pelatihan belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Hal ini diindikasikan karna kurangnya minat

karyawan dalam mengikuti setiap pelatihan yang diadakan. Tentunya hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan minat karyawan dalam mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Karna dengan meningkatkan minat karyawan dalam mengikuti pelatihan tersebut maka diharapkan akan mampu meningkatkan pengetahuan, kualitas serta keahlian karyawan dalam bekerja.

Kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan (Donni,2016:254). Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar berpendidikan SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 70,21%. Hal ini diindikasikan akan berdampak terhadap rendahnya kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan, baik dalam proses pengolahan maupun pengendalian mutu CPO pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Oleh karna itu, perlu upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan baik dalam pembelajaran dalam meningkatkan keterampilan maupun pengalaman karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *skill*, pelatihan dan kompetensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *skill*, pelatihan dan kompetensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.

Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya (Wilson,2012:230). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2), kinerja karyawan adalah pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya (Sutrisno,2014:28). Kinerja karyawan akan dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Khaerul, 2010:189). Sedangkan menurut Wibowo (2016:11), kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengel ola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Skill

Menurut Sutrisno (2014:205), *Skill* adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Sedangkan menurut Manullang (2013:14), *Skill* adalah keahlian teknik khusus untuk melaksanakan sesuatu. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman. Adapun bagian-bagian *Skill* terdiri atas (Amirullah,2016:76):

1. Kemampuan menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sehingga membentuk sikap kerja dari karyawan.
2. Kemampuan menganalisis adalah kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan.
3. Kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin.
4. Kemampuan membaca situasi. Karyawan harus mampu membaca situasi dan kondisi didalam perusahaan.
5. Keserasian adalah salah satu kesamaan bentuk dan ukuran yang telah ditentukan yang harus disesuaikan karyawan dalam bekerja.

Pelatihan

Menurut Donni (2016:176), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengamban tugas atau pekerjaan yang aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan peroduktivitas kerja yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (2016:187), pelatihan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap karyawan. Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut (Sutrisno,2013:69):

1. Meningkatkan Produktivitas, Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas
2. Meningkatkan mutu kerja, Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia, Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.
4. Meningkatkan moral kerja, Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan

menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecalakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi, dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Kompetensi

Menurut Donni (2016:254), kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban taggug jawab pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2011: 298), kompetensi didefinisikan sebagai kecakapan, ketrampilan atau kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten tentu saja berarti cakap, mampu atau trampil. Pada konteks Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM), istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut (Simamora,2014:228):

1. Pengetahuan, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Keterampilan, faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.
3. Perilaku, disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan.
4. Pengalaman kerja, banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

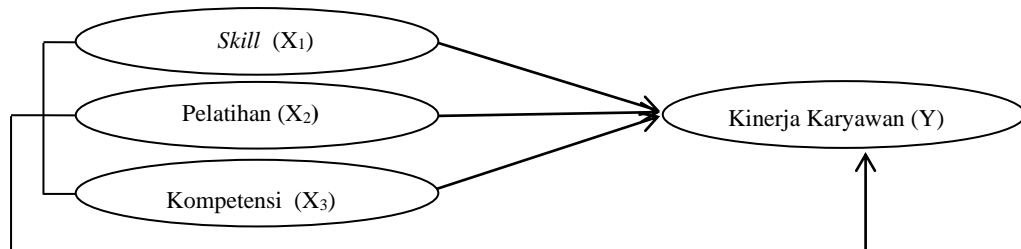
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga *skill*, pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah :

Gambar I
Model Penelitian



Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan (Y) akan dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Khaerul, 2010:189). Indikator dari variabel ini adalah kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama, keamanan dan kesempatan untuk maju (Khaerul,2010:184).
2. *Skill* (X₁) adalah keahlian tehknik khusus untuk melaksanakan sesuatu. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman (Sumber: Manullang, 2013:14). Indikator dari variabel ini adalah *technical skill*, *interpersonal skill*, *conceptual skill*, *analytic skill* dan *communication skill* (Manullang,2013:14).
3. Pelatihan (X₂) adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Donni, 2016:176). Indikator dari variabel ini adalah reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi dan efisiensi biaya (Donni, 2016:191)
4. Kompetensi (X₃) adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematannan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban taggug jawab pekerjaan (Donni,2016:258), Indikator dari variabel ini adalah motif karyawan, watak karyawan, konsep diri karyawan, pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan (Donni,2016:258).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar yang dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan September sampai dengan bulan November tahun 2019. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, *file research* dan observasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS PT.PN V Sei Garo Kabupaten Kampar yang berjumlah 94 orang karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu berjumlah 94 orang karyawan, dimana penentuan sampel tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, α = konstanta sebagai titik potong, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi, X_1 = Skill, X_2 = Pelatihan, X_3 = Kompetensi dan ε = Error Term. Selanjutnya pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 29,027 + 0,228 X_1 + 0,221 X_2 + 0,225 X_3$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta (α) sebesar 29,027. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan skill tidak ada ($X_1=0$), pelatihan tidak ada ($X_2=0$) dan kompetensi tidak ada ($X_3=0$), maka Kinerja Karyawan (Y) pada PKS PTPN V Sei Garo kabupaten Kampar masih ada sebesar 29,027 satuan. Koefisien regresi variabel skill (X_1) adalah sebesar 0,228. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan skill (X_1) dalam perusahaan meningkat sebesar 1% sementara pelatihan dan kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,228% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,221. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan pelatihan (X_2) meningkat sebesar 1% sementara skill dan kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221%, dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_3) adalah sebesar 0,225. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompetensi (X_3) meningkat sebesar 1% sementara skill dan pelatihan konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,225%, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,106	3	67,369	5,010	,003 ^b
	Residual	1035,400	77	13,447		
	Total	1237,506	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Skill

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 5,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel skill, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $5,010 > 2,037$ atau signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,003 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t-tabel	t-hitung	$\alpha=5\%$	Sig	Keterangan
1	Skill (X_1)	1,971	2,055	0,050	0,043	Signifikan
2	Pelatihan (X_2)	1,971	2,019	0,050	0,047	Signifikan
3	Kompetensi (X_3)	1,971	2,040	0,050	0,045	Signifikan

Sumber :Data Olahan, 2019

Dari Tabel 3 diketahui nilai t-hitung variabel *skill* (X_1) sebesar 2,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0.043. Sementara t-tabel pada $n = 94$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,971. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *skill* terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi variabel *skill* lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,043 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,050 > 1,971$.

Nilai t-hitung variabel pelatihan (X_2) sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0.047. Sementara t-tabel pada $n = 94$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,971. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi variabel pelatihan lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,047 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,019 > 1,971$.

Nilai t-hitung variabel kompetensi (X_3) sebesar 2,040 dengan nilai signifikansi sebesar 0.045. Sementara t-tabel pada $n = 94$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,971. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi variabel kompetensi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,045 < 0,050$ atau t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,040 > 1,971$.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dilihat koefisien korelasi seperti yang terlihat pada Tabel 4

Tabel 4
Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,619	1,760

a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Pelatihan, Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4 dapat dilihat koefisien (R) diperoleh sebesar 0,796. Hal ini memberi arti bahwa antara variabel *skill*, pelatihan dan kompetensi keeratan hubungannya berada dalam kategori kuat terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar. Selain hal tersebut kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan koefisien determinasi (*R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien sebesar 0,619, hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja karyawan sebesar 61,9% ditentukan oleh variabel *skill*, pelatihan dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 38.1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial dari variabel *skill*, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PTPN V Sei Garo Kabupaten Kampar dengan variabel *skill* sebagai variabel yang dominan. Keeratan hubungan *skill*, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9% sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

- Fathoni,Abdurrahmat.2016. *Organisasi Dan Sumer Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Donni J, Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Hamzah. B Uno, 2012, *Teori motivasi & Pengukurannya*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan SP, Malayu. 2012. *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Khaerul, Umam. 2010. *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Rizal, Calvary. 2016. *Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Puluh Empat. Bumi Aksara. Jakarta .
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media. Bandung.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.