

**THE EFFECT OF TRAINING AND SKILLS WORKCOMPETENCE OF EMPLOYEES
AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF WORK
(CASE STUDY OF THE PRODUCTION OF EMPLOYEES AT PT.CFU SEMARANG)**

**By :
Alfred Randy
NIM : EM.11.1.0604
Dosen Pembimbing :
Muh. Mukeri, Sag., MM
Patricia Dhiana Paramita, SE., MM**

ABSTRACT

PT. CFU was experiencing problems, where the competence of employees working in the production, amounting to 78 low and low impact on the performance achieved by karyawan. Formulation of the problem in this research is how the efforts of the management of PT. CFU Semarang to improve the competence of the production employees can positively impact employee performance improvement .

Analysis using multiple linear regression method. Based on calculations it is known that the t value and employability training variables respectively 2.042 and 4.545 > t table 1.66515, then the hypothesis that the training and ability to work partially positive and signifikan effect on employee competence is acceptable. Calculated F value of the regression phase 1 is 18.384 > F table 3.12, then the hypothesis that the training and ability to work simultaneously positive and signifikan effect on employee competence is acceptable. t value unstandardized predicted value of variable competence of employees have t value 2.742 > t table 1.66515, then the hypothesis that employee competency positive and signifikan effect on employee performance acceptable .

Keywords : training, work ability, competence and employee performance

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN
SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. CFU SEMARANG)**

**Oleh :
Alfred Randy
NIM : EM.11.1.0604
Dosen Pembimbing :
Muh. Mukeri, Sag., MM
Patricia Dhiana Paramita, SE., MM**

ABSTRAKSI

PT. CFU yang berlokasi di Kawasan Industri Candi Blok I, Jalan Candi VII No. 5 Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perdagangan *meubel* dari kayu jati. Perusahaan ini mengalami permasalahan, dimana kompetensi kerja karyawan di bagian produksi yang berjumlah 78 orang rendah dan berimbas pada rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. CFU Semarang untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan bagian produksi yang dapat memberi dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t hitung variabel pelatihan dan kemampuan kerja masing-masing sebesar 2.042 dan $4.545 > t$ tabel 1.66515, maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan dapat diterima. Nilai F hitung regresi tahap 1 yaitu $18.384 > F$ tabel 3.12, maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan dapat diterima. Nilai t hitung *unstandardized predicted value* variabel kompetensi karyawan memiliki nilai t hitung $2.742 > t$ tabel 1.66515, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

Kata kunci : pelatihan, kemampuan kerja, kompetensi karyawan dan prestasi kerja

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan semua aktivitas perusahaan, karena peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Sumberdaya manusia yang memiliki kualifikasi tertentu sebagaimana yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dapat diperoleh melalui pemberian program pelatihan yang dilakukan secara terencana dan kontinyu serta perlu adanya peningkatan kemampuan kerja dari para karyawan, dimana kedua hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mendorong kompetensi karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. CFU yang menjadi obyek penelitian adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perdagangan *meubel* dari kayu jati. Perusahaan yang berlokasi di Kawasan Industri Candi Blok I, Jalan Candi VII No. 5 Semarang. Berdasarkan realita ternyata kompetensi kerja dari karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. CFU Semarang yang berjumlah 78 orang masih rendah. Indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di bagian produksi PT. CFU Semarang adalah kurangnya pengetahuan karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan terkait dengan bidang pekerjaan yang dijalannya, karyawan kurang memiliki ide dan kreativitas dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, rendahnya motivasi karyawan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya dan sikap karyawan yang

cenderung acuh tak acuh dengan adanya target kerja dari perusahaan.

Rendahnya kompetensi kerja karyawan bagian produksi tersebut berimbas pada rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Diduga rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang tersebut disebabkan oleh minimnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta rendahnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. CFU Semarang untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan bagian produksi yang dapat memberi dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan (Nitisemito, 2002:64). Pelatihan bagi karyawan suatu perusahaan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2004:83).

Tujuan utama dari pelatihan dapat dibagi menjadi 5 antara lain untuk meningkatkan ketrampilan karyawan

sesuai dengan perubahan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi para karyawan baru agar menjadi kompeten, membantu masalah operasional, menyiapkan karyawan dalam promosi dan memberi orientasi bagi para karyawan untuk lebih mengenal organisasi. (Mangkunegara, 2004:98).

2.2 Kemampuan Kerja (*Ability*)

Kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2005:111). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2006:88). Menurut Robbins (2006:92) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, antara lain pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, keahlian.

2.3 Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Veithzal, 2005:89). Karakteristik kompetensi ada lima yaitu 1). motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan, 2). *traits*, adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau

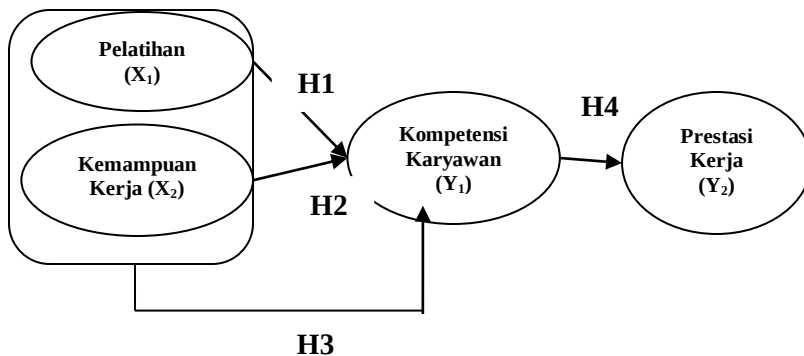
informasi, 3). konsep diri (*self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, 4). pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan 5). keahlian (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Moenir, 2008:62).

2.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau *work performance* lebih merupakan keberhasilan seorang karyawan mencapai prestasi yang diukur atau dinilai (Prabowo, 2005:79). Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan (As'ad, 2001:51).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu 1). kualitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, 2). kuantitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian, 3). konsistensi para karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, 4). kerjasama, yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain dan 5). sikap karyawan, yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan (Mangkunegara, 2004:68).

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis



2.7 Hipotesis

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang.

H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang.

H₃ : Pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang.

H₄ : Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu

1. Variabel independen, adalah variabel yang dapat berdiri sendiri, yaitu pelatihan (X₁) dan kemampuan kerja (X₂).
2. Variabel Intervening

3. Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2011:78). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan (Y₁).
4. Variabel dependen adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri, yaitu prestasi kerja (Y₂).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2007:67). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. CFU Semarang yang berjumlah 78 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah

populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. CFU Semarang dipilih untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006: 34). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005:55). Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara antara lain adalah kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:52).

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik

berupa multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, analisis regresi linier berganda 2 tahap *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model, pengujian *goodness of fit* (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Anoraga, 2008:78).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X_1)			
X1.1	0.781	0.2227	Valid
X1.2	0.655	0.2227	Valid
X1.3	0.634	0.2227	Valid
X1.4	0.774	0.2227	Valid
Kemampuan kerja (X_2)			
X2.1	0.658	0.2227	Valid
X2.2	0.662	0.2227	Valid
X2.3	0.751	0.2227	Valid
X2.4	0.705	0.2227	Valid
Kompetensi karyawan (Y_1)			
Y1.1	0.714	0.2227	Valid
Y1.2	0.767	0.2227	Valid
Y1.3	0.839	0.2227	Valid
Y1.4	0.777	0.2227	Valid
Prestasi kerja (Y_2)			
Y2.1	0.707	0.2227	Valid
Y2.2	0.685	0.2227	Valid
Y2.3	0.754	0.2227	Valid
Y2.4	0.715	0.2227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung masing-masing indikator variabel berkisar antara 0.634 sampai 0.839 dan berada di atas nilai r tabel 0,2227 (*two tailed*). r tabel adalah nilai r *product moment* yang terdapat di tabel.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60 , maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel dan Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan (X_1)	0.862	Reliabel
2.	Kemampuan kerja (X_2)	0.851	Reliabel
3.	Kompetensi karyawan (Y_1)	0.897	Reliabel
4.	Prestasi kerja (Y_2)	0.864	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yang akan dilakukan meliputi pengujian multikolonieritas, heterokedastisitas dan normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004:69). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16 for Windows terdapat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Pelatihan (X_1)	0.862	1.159	Bebas multikol
2.	Kemampuan kerja (X_2)	0.862	1.159	Bebas multikol
3.	<i>Predicted Value</i> Kompetensi karyawan (Y_1)	1.000	1.000	Bebas multikol

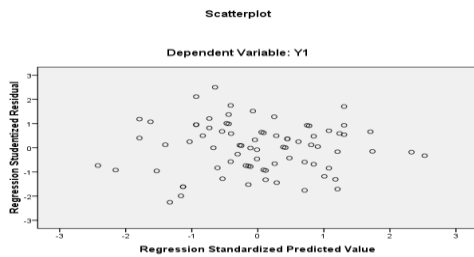
Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

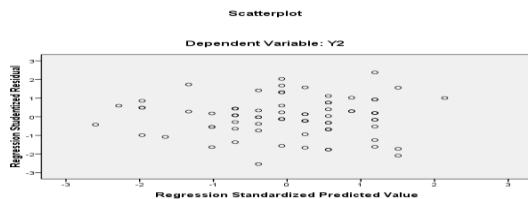
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:125).

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas *Regression Step 1*



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas *Regression Step 2*



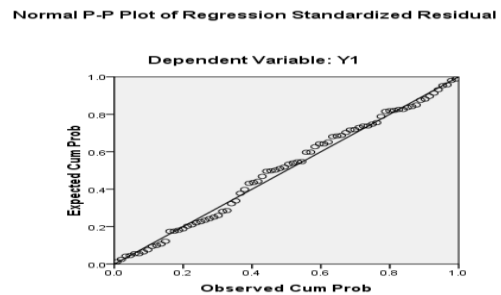
Gambar *Scatter Plot* pada regresi tahap 1 dan tahap 2 (gambar 4.1 dan 4.2) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual, dimana hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

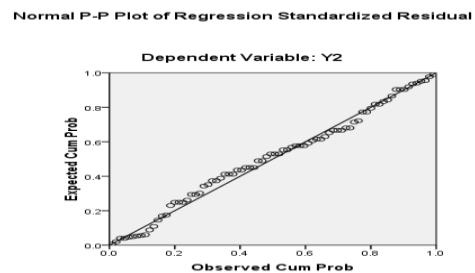
c. Uji Normalitas

Normalitas atas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Gambar 4.3
Uji Normalitas Data *Regression Step 1*



Gambar 4.4
Uji Normalitas Data *Regression Step 2*



Gambar grafik *Normal P-Plot* regresi tahap 1 dan tahap 2 (gambar 4.3 dan 4.4) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model.

Tabel 4.4 Regression Step 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.022	1.259	
X1	.181	.089	.208
X2	.418	.092	.463

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel 4.5 Estimasi dari Regression Step 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.025	1.275	
Y1	.277	.101	.300

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan regresi kedua tabel di atas adalah:

$$1). Y_1 = 5.022 + 0.181 X_1 + 0.418 X_2 + e$$

$$2). Y_2 = 9.025 + 0.277 Y$$

4.1.4 Pengujian Goodness of Fit

Secara statistik pengujian *goodness of fit* setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2011:87).

Tabel 4.6
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
Regression Step 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.988	.000
X1	.208	2.042	.045
X2	.463	4.545	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $2.042 > t \text{ tabel } 1.66515$ dan tingkat signifikansi t hitung $0.045 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, maka hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4.545 > t \text{ tabel } 1.66515$ dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*), maka hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Tabel 4.7
Hasil Uji F Regression Step 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	253.917	2	126.958	18.384	.000 ^a
Residual	517.930	75	6.906		
Total	771.846	77			

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Variabel pelatihan dan kemampuan kerja memiliki nilai F hitung $18.384 > F \text{ tabel } 3.12$ dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif, maka hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Tabel 4.8
Uji Signifikan Parameter Individual
(Ujit) Regression Step 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		7.080	.000
Y1	.300	2.742	.008

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang sebesar 2.742 > t tabel 1.66515 dengan tingkat signifikansi $0.008 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif (*one taile*), maka hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.329	.311	2.62788	1.951

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

$Adjusted R^2$ regresi tahap 1 sebesar 0.311 yang artinya variasi variabel kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU

Semarang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kemampuan kerja sebesar 0.311 atau 31.1 persen, sedangkan sisanya sebesar 68.9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.300 ^a	.090	.078	2.80449	1.847

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Besarnya $Adjusted R^2$ regresi tahap kedua adalah 0.078 yang artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang pada regresi tahap 2 dapat diterangkan oleh variabel kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang sebesar 0.078 atau 7.8 persen, sedangkan sisanya 92.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.

3. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat diterima.
4. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. CFU Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

5.2 Saran

1. Manajemen PT. CFU Semarang sebaiknya berupaya mengadakan program pelatihan untuk para karyawan di bagian produksi meskipun pelatihan memberikan pengaruh kecil terhadap kompetensi karyawan. Pelatihan sebaiknya direncanakan secara matang dan terskedul dengan baik, dimana program pelatihan ini akan memberikan hasil positif apabila dilakukan secara terus-menerus atau berkesinambungan.
2. Manajemen PT. CFU sebaiknya berupaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan bagian produksinya, karena kemampuan kerja karyawan

memberikan pengaruh lebih besar daripada variabel pelatihan.

3. Manajemen PT. CFU Semarang sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kompetensi kerja dari karyawan di bagian produksi, meskipun variabel kompetensi memberikan pengaruh kecil sekali terhadap prestasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- As'ad, M., 2001. *Psikologi Industri*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bernard, Peter, Kaaya, 2012. *The Impact of Competence Based Education and Training (CBET) on Industrial Performance in Tanzania*, Arussha Technical College, Tanzania.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta:BPFE
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- Moenir H. A. S., 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ningsih, Nina, Panggabean, 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*, eJournal Administrasi Bisnis, Vol 1 No 2, p.104-113
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia*, Cetakan ketiga, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Edisi Ke 8, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka & Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prehallindo
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 2007, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES
- Stoner, James, AF.et al., 2005. *Manajemen*, Jilid I, terjemahan Alexander Sindoro, PT. Buana Ilmu Populer, Bandung.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.