

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DAN LIRIS SUKOHARJO**

(Study pada karyawan PT Dan Liris)



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Memperoleh Derajat Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

NUR OKTIARA

20120085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2023/2024**

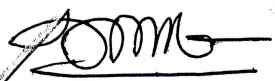
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Nur Oktiara
NIM : 20120085
Progdi : Manajemen
Judul : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DAN LIRIS SUKOHARJO
(Study pada karyawan PT Dan Liris)

Disetujui dan disahkan :

Hari : Senin
Tanggal : 15 Januari 2024

Pembimbing,



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN: 0625127401

Mengetahui,

Wakil Ketua I



Aditya Liliat, S.E., M.M.,

NIDN: 0606118902

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Oktiara
NIM : 20120085
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dan Liris Sukoharjo
(Study pada karyawan PT Dan Liris)

Skripsi ini telah di uji dan dipertahankan dihadapan tim penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Ekonomi.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 15 Februari 2024

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. ()

2. Anggota : Dr. Budi Istiyanto, S.E, M.M, M.H. ()

Mengetahui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta




Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN: 0625127401

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nur Oktiara

NIM : 20120085

Progdi : Manajemen

**Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dan Liris Sukoharjo
(Study pada karyawan PT Dan Liris)**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan/ menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia dihukum sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Pembuat pernyataan,



Nur Oktiara

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”.

(HR. Tirmidzi)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

QS Al Baqarah 286 7.

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang”.

Penulis

“Kerja keras akan membawa hasil”.

Penulis

“Pengetahuan adalah kunci pintu masa depan”.

Penulis

“Secapek-capeknya kerja, lebih capek nyari kerja”.

Penulis

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Almarhum Bapak Marsono, Almarhumah Ibu Warsini dan Almarhum Kakak Eko Juwariyanto yang selalu memberikan doa dari surga.
2. Asri Wirnasih, kakak tersayang dan keluarga satu-satunya saat ini yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan motivasi.
3. Alysia Aileen Agatha, keponakan satu-satunya yang selalu memberikan semangat dan menghibur.
4. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H., selaku Ketua STIE Surakarta dan dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan bimbingan sampai saat ini.
5. Bapak Heri Setyawan, general manager personalia dan umum yang telah memberikan ijin dalam penelitian ini.
6. Keluarga, teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya yang dilimpahkan pada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo (Study Pada Karyawan PT Dan Liris)”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak. dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu hingga tersusunnya tugas akhir ini kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E, M.M, M.H., selaku Ketua STIE Surakarta dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, saran dan pengarahan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M., selaku Wakil Ketua I STIE Surakarta.
3. Seluruh dosen dan karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan bantuan administrative kepada penulis.
4. Bapak Heri Setyawan selaku General Manajer Personalia & Umum PT Dan Liris yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
5. Seluruh karyawan PT Dan Liris yang telah membantu penelitian ini
6. Almarhum Bapak Marsono, Almarhumah Ibu Warsini dan Almarhum Kakak Eko Juwariyanto yang telah mendoakan dari surga.
7. Keluarga dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan serta sukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Surakarta, Januari 2024

Penulis

Nur Oktiara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKS.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kinerja Karyawan.....	10
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
3. Indikator Kinerja.....	13
B. Kompetensi.....	14
1. Pengertian Kompetensi.....	14
2. Jenis-Jenis Kompetensi.....	15
3. Indikator Kompetensi.....	16
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
C. Pelatihan.....	19
1. Pengertian Pelatihan.....	19
2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	19
3. Metode Pelatihan.....	21
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
5. Indikator Pelatihan.....	23
D. Pengembangan Karir.....	24
1. Pengertian Pengembangan Karir.....	24
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	25
3. Tujuan Pengembangan Karir.....	26
4. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir.....	27
5. Indikator Pengembangan Karir.....	28
E. Penelitian Terdahulu.....	30
F. Kerangka Pemikiran.....	36
G. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Obyek Penelitian.....	40
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40

C. Sumber Data.....	40
1. Data Primer.....	41
2. Data Sekunder.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
E. Teknik Pengambilan Sampling.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Definisi Operasional Variabel.....	46
H. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Instrumen	49
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinearitas.....	53
c. Uji Heteroskedastisitas.....	54
3. Uji Regresi Linier Berganda.....	55
4. Uji Hipotesis.....	56
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	60
B. Identitas Responden.....	61
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
2. Identitas Responden Berdasarkan Divisi.....	62

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
4. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	64
C. Analisis Data.....	65
1. Uji Instrumen.....	65
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas.....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	75
3. Uji Regresi Linier Berganda.....	76
4. Uji Hipotesis.....	77
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	81
D. Pembahasan.....	82
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sertifikat atau Piagam Penghargaan.....	3
Tabel 2 Jenis-Jenis Pelatihan di PT Dan Liris.....	6
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 5 Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 6 Divisi Responden.....	63
Tabel 7 Pendidikan Responden.....	64
Tabel 8 Usia Responden.....	65
Tabel 9 Uji validitas Kompetensi (X1).....	67
Tabel 10 Uji validitas Pelatihan (X2).....	68
Tabel 11 Uji validitas Pengembangan karir (X3).....	69
Tabel 12 Uji validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 13 Uji Reliabilitas Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 14 Uji Normalitas.....	72
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 16 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 17 Hasil Uji t.....	77
Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 2 Data karyawan pada PT Dan Liris.....	42
Gambar 3 Uji Normalitas P-P Plot	73
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 Hasil Uji T

Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi

ABSTRAK
PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DAN LIRIS SUKOHARJO
(Study pada karyawan PT Dan Liris)

Oleh :
NUR OKTIARA
20120085

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris Sukoharjo. Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 26. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 karyawan dari jumlah populasi 453 karyawan dengan menggunakan metode non probability dan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi pustaka dan wawancara. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,917 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,413 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai sig $0,018 < 0,05$. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -0,564 < t_{tabel} 1,991$ dan nilai sig $0,574 > 0,05$.

Kata kunci : *Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAN LIRIS SUKOHARJO

(Study pada karyawan PT Dan Liris)

**Oleh :
NUR OKTIARA
20120085**

This research aims to analyze the influence of competency, training and career development on employee performance at PT Dan Liris Sukoharjo. The approach to this research is quantitative using SPSS version 26. The number of samples used was 82 employees from a population of 453 employees using non-probability methods and purposive sampling techniques. Data collection techniques in this research used questionnaires, literature studies and interviews. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. So the research results obtained are that competency has a significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,917 > t \text{ table } 1,991$ and a sig value of $0,005 < 0,05$. Training has a significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,413 > t \text{ table } 1,991$ and a sig value of $0,018 < 0,05$. Career development does not have a significant effect on employee performance with a calculated t value of $-0,564 < t \text{ table } 1,991$ and a sig value of $0,574 > 0,05$.

Keywords: *Competency, Training, Career Development, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Menurut Ansah & Rita (2019), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan. Menurut Kuruppu et al (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Menurut Hasibuan (2019), Aset manusia dewan adalah ilmu dan keahlian mengawasi koneksi dan kewajiban perwakilan agar dinamis dan cakap sehingga tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat dapat dipahami. Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2018), aset manusia dewan adalah daya tarik, pilihan, kemajuan, dukungan dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan otoritas. PT Dan Liris dihadapkan pada ujian peningkatan pelaksanaan pekerja agar berhasil. Dalam hal ini, faktor-faktor seperti kapasitas, pelatihan, dan peningkatan karir menjadi variabel penting dalam mengembangkan kinerja pekerja lebih lanjut. Pelaksanaan sangat penting bagi sebuah asosiasi karena menentukan kelangsungan hidup asosiasi. Pelaksanaan juga penting karena mencerminkan sebagian hasil dalam menangani organisasi dan SDM-nya. Tujuan otoritatif dapat dicapai melalui pelaksanaan yang hebat dari para pekerjanya. Di sisi lain, organisasi akan menghadapi hambatan dalam

mencapai tujuannya ketika kinerja pekerjaanya sia-sia atau tidak sesuai dengan organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya.

PT Dan Liris merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang terus berkembang hingga saat ini yang bergerak dibidang tekstil dan *garment* berupa produk benang, kain *greige*, kain *finish* (solid/ printing) dan pakaian jadi. PT Dan Liris melakukan proses produksi melalui 4 (empat) unit pengerjaan, yaitu unit *Spinning*, *Weaving*, *Dyeing Printing* dan *Garment*. Pada unit *spinning* kapas/ *polyester*/ rayon akan diolah menjadi benang, unit *weaving* benang akan diolah menjadi kain, unit *dyeing printing* merupakan proses untuk menyempurnakan kain hasil dari unit *weaving* sesuai dengan permintaan konsumen (kain solid dan kain printing) dan unit *garment* kain di proses menjadi pakaian jadi.

Penelitian ini dilakukan di PT Dan Liris karena sudah menggunakan sistem padat karya dan keterlibatan langsung masyarakat dalam keikutsertaan menjaga aset perusahaan. Misal dalam menghadapi *pandemic* covid-19 tahun lalu PT Dan Liris tetap memberikan gaji secara penuh, tidak adanya PHK dan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi (*beritajatim.com* (2023)). PT Dan Liris sudah memiliki prestasi dengan adanya beberapa sertifikat/ piagam penghargaan sebagai berikut :

Tabel 1 Sertifikat atau Piagam Penghargaan

Award	Tahun	Kategori
<i>Cotton USA Licensee</i>	2018	Lisensi kapas USA
EDGE (Ekuitas, Keanekaragaman, dan Kesetaraan <i>Gender</i>) <i>Workplace Equality Certified</i>	2019	Memverifikasi kinerja mereka berdasarkan standar global tertinggi dalam keberagaman, kesetaraan, dan inklusi sebagaimana diuraikan dalam standar dasar bersertifikat EDGE.
<i>Top CSR Award</i>	2022	<i>Top leader on CSR Commitment 2022</i>
<i>Becus Award</i>	2023	Kawasan berikat dengan pegawai <i>exim</i> terbaik

Sumber : *Danliris.com (2023)*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2018-2023 PT Dan Liris telah mencapai beberapa prestasi seperti kawasan berikat dengan pegawai *exim* terbaik dan *Top leader on CSR Commitment 2022*, dan lain-lain.

Perusahaan dibidang jasa dan produksi memiliki aset penting salah satunya adalah sumber daya manusia, Pelaksanaan pekerja dapat dipengaruhi oleh keterampilan. Seseorang yang mempunyai kapabilitas tinggi, misalnya keterampilan, informasi, wawasan dan kapasitas sesuai jabatan, akan senantiasa terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, cakap dan bermanfaat. Menurut Suparno (2012), kemampuan adalah keahlian yang cukup untuk menyelesaikan suatu tugas atau sesuai dengan kemampuan dan

kapasitas yang diperlukan. Kapabilitas merupakan salah satu variabel penentu dalam mengembangkan pelaksanaan lebih lanjut, sehingga organisasi harus fokus pada permasalahan kemampuan yang representatif dalam organisasi. Dengan berfokus pada kemampuan perwakilan lama maupun baru pada masing-masing segmen kerja tertentu, dengan tujuan agar kami memiliki SDM terampil yang dapat lebih mengembangkan pelaksanaan dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo Dessler (2017), kapabilitas merupakan ciri khas individu yang dapat ditunjukkan, misalnya informasi, kemampuan, dan cara individu berperilaku seperti inisiatif. Hal serupa juga dikuatkan oleh penelitian yang dipimpin oleh Tyas Merdiani (2019) dalam catatan harian berjudul “Dampak Kapabilitas dan Persiapan Pameran Perwakilan Pengusaha Terminal di PT Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai”. Pemeriksaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar terhadap pelaksanaan . Penelitian Samsul Rizal, H. Sanusi dan Suriati (2018) dalam catatan harian berjudul “Dampak Kapabilitas terhadap Pelaksanaan Pekerja di PT. PLN (Persero) Sungguminasa Rayon di Rezim Gowa”. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa skill berdampak pada pelaksanaan representatif di PT. (Persero) Sungguminasa Rayon di Rezim Gowa. Serta pendalaman yang dilakukan oleh Yarni Herawati (2019) dalam catatan harian berjudul “Dampak Wawasan Kerja dan Kemampuan Representatif Terhadap Presentasi Pegawai Pemerintahan di Focal Administrasi Kesejahteraan Daerah Lampung Tahun 2018”. Konsekuensi dari penelitian keterampilan pekerja mempengaruhi pelaksanaan yang

representatif. Melihat gambaran di atas, keterampilan menurut hasil penelitian Sumbogo dan Diposumarto (2017) menunjukkan bahwa kapabilitas mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pelaksanaan . Selain keterampilan, pengembangan lebih lanjut kinerja pekerja dilakukan dengan mengadakan persiapan. Menurut Ivancevich (2016), persiapan adalah suatu pekerjaan untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pekerjaan yang representatif (pelaksanaan) di tempat kerja mereka saat ini atau di pekerjaan lain yang akan segera mereka adakan. Dengan asumsi terdapat perwakilan yang mempunyai kemampuan di bawah kapabilitas, maka organisasi sebaiknya mengadakan program persiapan bagi pekerja untuk memperluas wawasan, kapasitas dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan agar mereka dapat lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan. Dengan fokus pada persiapan perwakilan, baik lama maupun baru di setiap area kerja, maka kami memiliki SDM berkualitas yang memiliki informasi dan kemampuan yang dapat mengembangkan pelaksanaan lebih lanjut. Seperti yang diungkapkan Karim (2019), sifat SDM suatu asosiasi sangat penting untuk kesejahteraannya, sehingga setiap organisasi harus menggarap sifat keterwakilan melalui program penyiapan dan perbaikan. Untuk melakukan persiapan, organisasi memerlukan suatu pemeriksaan kebutuhan persiapan yang berguna untuk mencari data terkait permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Dessler (2016), mempersiapkan pemeriksaan kebutuhan merupakan siklus yang teratur untuk memahami kebutuhan dan kebutuhan persiapan. Organisasi pada awalnya harus mengarahkan studi

terhadap pekerjaanya, sehingga organisasi dapat mengetahui jenis dan strategi persiapan apa yang cocok untuk para pekerja tersebut. Berikut macam-macam persiapan yang ada di PT Dan Liris :

Tabel 2 Jenis-Jenis Pelatihan di PT Dan Liris

No	Jenis Pelatihan	Grade
1	<i>Connect dan AMT</i>	7-13
2	<i>Effective Speaking</i>	7-13
3	<i>Problem Solving</i>	7-13
4	<i>Leadership 1</i>	7-13
5	<i>leadership 2</i>	9-10

Sumber : *Danliris.com (2023)*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa jenis-jenis pelatihan yang diadakan pada PT Dan Liris sesuai dengan grade masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2016), penyusunan tujuan dan sasaran harus jelas dan terukur, serta teknik yang digunakan harus sesuai dengan tingkat kapasitas pekerja. Karena hal ini berguna untuk mengetahui arah mana yang tepat dalam persiapan latihan, sehingga persiapan yang diperlukan menjadi lebih menarik dan efektif bagi organisasi dan perwakilannya. Sesuai penelitian Ranti Puspita Sari (2020) dalam buku harian berjudul “Dampak Persiapan Terhadap Presentasi Perwakilan PT Pegadaian (Persero) Focal Branch Palembang” Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa persiapan mempengaruhi pameran pekerja PT Pegadaian (Persero) Cabang Utama Palembang. Penelitian Muhammad Ekhsan dan Dela Nurlita (2020) berjudul

“Dampak Gaya Administrasi, Persiapan dan Peningkatan Jabatan Terhadap Pelaksanaan Representatif”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya inisiatif, persiapan dan kemajuan berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan. Penelitian Angelita Gabriel Wotulo, Greis M. Sendow dan Regina Saerang (2018) berjudul “Dampak Persiapan, Peningkatan Vokasi dan Kapabilitas Terhadap Pelaksanaan Pekerja Pada Bank Focal Sulutgo Manado”. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa persiapan tidak memberikan perbedaan secara parsial namun sekaligus mempengaruhi faktor peningkatan karir dan keterampilan terhadap pelaksanaan pekerja. Oleh karena itu, persiapan sangat penting dalam latihan untuk melaksanakan pelaksanaan saat ini dan di masa depan. Penyiapan wakil (lama/baru) harus dilakukan agar wakil mampu dan layak ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu dalam organisasi, sehingga dapat bekerja dan menyetujui seluruh pedoman yang ditetapkan organisasi.

Upaya terakhir dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan. Menurut Nawawi (2019), pengembangan karir merupakan dorongan kepada karyawan agar maju ketika bekerja di dalam lingkungan perusahaan. Apabila kompetensi dan pelatihan sudah terpenuhi, maka perusahaan memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya, maka karyawan akan merasa terpacu untuk berkinerja secara optimal. Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan baik lama maupun karyawan baru disetiap seksie kerja masing-masing dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian oleh Apriliani Sukwar, Asriati dan Asri Jaya (2018) yang berjudul “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Penelitian oleh Soffi Rosyidawaty (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di telkomsel regional jawa barat. Penelitian oleh Zackharia Rialmi, Papang Patoni (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas terdapat inkonsistensi hasil penelitian variabel X yaitu Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dan Liris Sukoharjo (Study pada karyawan PT Dan Liris)”**.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT Dan Liris yang ingin mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Dan Liris Sukoharjo.
2. Penelitian ini dapat menambah referensi dan sumber informasi bagi pembaca yang diharapkan dapat bermanfaat bagi yang berminat melakukan penelitian yang sama dikemudian hari.
3. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis dalam beberapa hal bagaimana mengelola karyawan khususnya kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mulyani (2019), kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu baik kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu selama periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) antara lain:

a. Keahlian dan Kemampuan

Masing-masing perwakilan mengutamakan kapasitas dan kemampuan yang dapat dimanfaatkan untuk bekerja di organisasi.

b. Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pekerjaan tetap mempunyai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Namun, jika seseorang tidak memiliki keterampilan kerja yang memadai, maka hasil yang diperolehnya seringkali rendah.

c. Rancangan Kerja

Suatu rencana yang memudahkan pekerja dalam melakukan kewajiban dan kewajibannya. Suatu tugas dengan rencana yang baik akan mengurangi tingkat kesulitan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang mereka selesaikan.

d. Kepribadian

Kepribadian keseluruhan orang dalam berkomunikasi dan merespons dengan orang lain dalam suatu organisasi. Seseorang yang mempunyai budi pekerti yang baik ditakdirkan mempunyai pilihan untuk menuntaskan komitmennya dengan penuh kesadaran dan sungguh-sungguh, yang akan berdampak pada peningkatan presentasinya.

e. Motivasi Kerja

Faktor dalam diri seorang pekerja sehingga seseorang termotivasi dalam menyelesaikan sesuatu, jika seseorang mendapat bantuan yang kuat dari semua orang disekitarnya maka orang tersebut akan terpacu untuk melaksanakan kewajiban dan komitmennya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap para atasan dalam mengatur sistem kerja terhadap individunya dalam rangka memberdayakan terlaksananya tugas dan kewajiban individunya. Pelaksanaan pekerja yang diperluas harus terlihat dari cara berperilaku seorang pionir. Jika pionirnya hebat, siap mengamankan dan mengarahkan dengan baik, maka bisa lebih mengembangkan pelaksanaan representatif.

g. Komitmen

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah konsistensi perwakilan dalam menjalankan pedoman organisasi masing-masing. Jika perwakilan menyetujui setiap SOP yang sesuai, pekerja akan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja dan akan merasa menyesal jika pedoman ini diabaikan.

h. Gaya Kepemimpinan

dalam mengatur atau mengarahkan individunya. Padahal, gaya inisiatif bisa diterapkan oleh negara-negara yang bersekutu.

i. Lingkungan Kerja

Tempat Kerja Keadaan udara atau ekologi di sekitar tempat kerja. Kondisi udara atau lingkungan yang nyaman dan aman akan memberikan kenyamanan sehingga dapat berdampak pada kinerja pekerja.

3. Indikator Kinerja

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- a. Kualitas Kerja dari tugas yang telah dilakukan oleh perwakilan tersebut, apakah sesuai dengan apa yang dibagikan, dan apakah pekerja tersebut berhati-hati, tanpa cacat dan lengkap dalam melakukan setiap tugasnya.
- b. Jumlah Pekerjaan Lebih terkoordinasi mengenai berapa lama seorang pekerja berfungsi atau jumlah produk/administrasi yang dapat dikirimkan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Pelaksanaan Penugasan Merupakan sejauh mana seorang perwakilan dapat terus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa kesalahan saat melakukan pekerjaan yang dibagikan kepadanya.
- d. Tanggung Jawab Sejauh mana perwakilan dapat terus melakukan pekerjaannya secara nyata dan tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator adalah:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

4. Pengertian Kompetensi

Seperti yang ditunjukkan oleh Rusvitawati, Sugiati, dan Dewi (2019), keterampilan karakterisasi terdiri dari berbagai cara berperilaku utama yang diharapkan untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk menciptakan pencapaian atau pelaksanaan yang menyenangkan. Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019), mengkarakterisasi kapabilitas sebagai kapasitas berdasarkan kemampuan dan informasi yang didukung oleh mentalitas kerja. Oleh

karena itu, cenderung beralasan bahwa kapabilitas adalah kemampuan individu yang bergantung pada kemampuan dan informasi yang ditopang oleh mentalitas kerja dan penerapannya dalam menjalankan usaha dan bekerja di lingkungan kerja untuk menciptakan prestasi atau pelaksanaan yang sesuai.

5. Jenis-Jenis Kompetensi

Sebagaimana ditunjukkan oleh Busro (2018) menyatakan bahwa kapabilitas dapat dibedakan menjadi 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan ilmiah, khususnya informasi yang ada dalam diri seseorang diperlukan untuk membantu pelaksanaannya.
- b. Kemampuan aktual, yaitu kemampuan aktual pekerja yang diharapkan dalam melaksanakan kewajiban dan kewajibannya.
- c. Keterampilan individu, khususnya tingkah laku yang berhubungan dengan kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan, karakter diri dan pemahaman diri.
- d. Kemampuan sosial, khususnya perilaku pekerja dengan memahami diri mereka sendiri sebagai bagian dari iklim sosial yang tidak dapat dibedakan.
- e. Keterampilan dunia lain, yaitu perilaku pekerja tertentu melalui pemahaman, apresiasi, dan latihan yang ketat.

6. Indikator Kompetensi

Ruky Fadillah (2017), beberapa indikator kompetensi sebagai berikut :

a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*Work Motivation*)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh karyawan yang mengarahkan dan membimbing dipekerjaannya sehingga karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian indikator kompetensi dalam penelitian ini menurut peneliti sebagai berikut :

- a. Keterampilan (*Skill*)
- b. Pengetahuan (*Knowledge*)
- c. Konsep diri (Sikap)
- d. Motivasi kerja (*Work Motivation*)

7. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wahyuin (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan tentang dirinya maupun terhadap orang lain yang mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

- b. Keterampilan

Keterampilan dalam berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki

- c. Pengalaman

merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan

e. Motivasi

Faktor yang dapat memberikan dorongan atau apresiasi terhadap bawahannya, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif

g. Kemampuan intelektual

Kemampuan karyawan berupa pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

h. Budaya organisasi

Mempengaruhi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen atau seleksi karyawan.

8. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2020), persiapan adalah cara paling umum untuk memperoleh kemampuan yang dibutuhkan perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaannya, di mana persiapan perwakilan memberikan informasi yang layak dan penerapannya dalam bidang pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan dalam mencapai tujuan ideal organisasi. Menurut Handoko (2019), pelatihan adalah proses memperluas pengetahuan dan keterampilan pekerja. Persiapan dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa persiapan adalah suatu pekerjaan untuk membangun informasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam mencapai tujuan ideal organisasi.

9. Tujuan dan Manfaat pelatihan

Menurut Wardhani (2019), tujuan dan manfaat program persiapan adalah sebagai berikut:

- a. Menambahkan informasi baru menyiratkan peningkatan informasi representatif dari sebelumnya. Seiring dengan berkembangnya informasi para perwakilan, perilaku mereka di tempat kerja akan langsung berubah.

- b. Meningkatkan keterwakilan keterampilan, artinya kapasitas pekerja yang sebelumnya tidak ideal, seharusnya menjadi ideal setelah persiapan.
- c. Mengembangkan kemampuan lebih lanjut, menyiratkan bahwa perwakilan harus lebih berbakat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
- d. Memperluas kesadaran akan ekspektasi tertentu, menyiratkan bahwa perwakilan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka setelah melakukan persiapan
- e. Memperluas konsistensi, dengan maksud agar dengan mengikuti persiapan perwakilan menjadi lebih menghormati pedoman yang ditetapkan oleh organisasi
- f. Meningkatnya rasa takut, artinya rasa percaya diri para perwakilan akan meningkat seiring dengan berangkatnya pelatihan, sehingga para pekerja semakin serius dalam bekerja
- g. Menambah rasa bangga terhadap kemajuan, yang berarti bahwa perasaan para perwakilan untuk mendapat tempat dalam organisasi dapat meningkat setelah melakukan persiapan.
- h. Memberikan inspirasi kerja, memang bermaksud dengan ikut serta dalam persiapan maka inspirasi yang representatif akan menjadi lebih membumi dari sebelumnya.

- i. Meningkatkan keteguhan hati, artinya dengan ikut serta dalam pelatihan maka dedikasi pekerja terhadap organisasi akan meningkat sehingga mengurangi pergantian karyawan.
- j. Memahami tempat kerja, sehingga setelah melakukan pelatihan, perwakilan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan iklim baru mereka.
- k. Memahami budaya organisasi berarti bahwa para pekerja lebih tahu apa yang harus mereka lakukan tanpa henti sebelum melakukan persiapan. aku. Pembentukan kolaborasi memang bertujuan agar dengan mengikuti persiapan, para perwakilan merasa menjadi satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tidak dapat dibedakan satu sama lain.

10. Metode Pelatihan

Menurut *Dessler* (2020), program pelatihan dapat dilakukan melalui :

- a. *On the job training*, yaitu metode pelatihan dengan cara melatih seseorang untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya
- b. Pelatihan magang, merupakan metode pelatihan yang dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang dan biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli dibidangnya
- c. Pelatihan informal, meliputi pertemuan, pelatihan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, bekerja dengan pelanggan, rotasi pekerjaan, membaca buku dan jurnal, dan lainnya.

- d. Pelatihan instruksi kerja, dengan membuat langkah-langkah dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. *Lectures* atau metode perkuliahan, dengan cara memberikan ceramah kepada para peserta pelatihan
- f. Pelatihan terprogram, merupakan metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan kerja yang melibatkan penyajian pertanyaan atau fakta yang memungkinkan peserta pelatihan untuk merespon dan memberikan umpan balik.
- g. Permodelan perilaku, merupakan teknik pelatihan dimana peserta pelatihan diminta untuk menirukan teknik manajemen yang baik dan kemudian diberikan umpan balik mengenai perannya tersebut.
- h. Pelatihan berbasis *audiovisual*, melalui media DVD, film, kaset audio untuk mensimulasikan masalah dan reaksi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan.
- i. *Vestibule training*, yaitu pelatihan simulasi tempat kerja yang dilakukan di luar tempat kerja yang mirip dengan kondisi sebenarnya.

11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Sutrisno (2019) menjelaskan faktor -faktor yang mempengaruhi pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

- a. Peserta pelatihan
- b. Instruktur/ pelatih
- c. Materi pelatihan

- d. Waktu pelatihan
- e. Lingkungan pelatihan
- f. Lokasi pelatihan

12. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), antara lain :

- a. Mengingat peninjauan terhadap kebutuhan program persiapan ini, maka penyelesaian persiapan untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan, efisiensi yang representatif dan sikap kerja keras di tingkat bawah dan pusat sangatlah penting.
- b. Tujuan Persiapan yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan dan rencana untuk mengembangkan kemampuan kerja lebih lanjut sehingga anggota dapat mencapai kinerja maksimal dan memahami sikap kerja keras yang diterapkan.
- c. Materi Menyiapkan materi dapat meliputi: pengurus, naskah para pengurus, ilmu otak kerja, surat menyurat kerja, disiplin dan moral kerja, wewenang dan perincian kerja.
- d. Metode Memanfaatkan metode partisipatif dimana para anggota juga mengambil bagian dan dinamis dalam latihan persiapan.
- e. Kemampuan anggota Perwakilan yang membutuhkan pelatihan dan peningkatan efisiensi kerja, misalnya pekerja yang sangat tahan lama, perwakilan yang baru saja pindah/pindah jabatan, dan perwakilan yang telah mendapat masukan dari pimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris di Sukoharjo.
2. Secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris di Sukoharjo.
3. Secara parsial Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dan Liris di Sukoharjo.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian pada PT Dan Liris di Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompetensi pada PT Dan Liris di Sukoharjo diperoleh hasil yakni memberikan motivasi dan pengetahuan. Maka dari itu pengetahuan dan motivasi harus lebih ditingkatkan lagi melalui program pelatihan karyawan.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelatihan pada PT Dan Liris di Sukoharjo diperoleh hasil yakni hasil setelah mengikuti pelatihan dan metode pelatihan. Maka dari itu, perlunya

dilakukan evaluasi kembali terkait hasil setelah mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan tidak dan perlunya dilakukan evaluasi metode pelatihan yang sudah digunakan dan pemilihan metode pelatihan yang akan digunakan di masa depan.

3. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengembangan karir pada PT Dan Liris di Sukoharjo diperoleh hasil yakni mutasi karyawan untuk pengembangan karir. Maka dari itu, perlunya diadakan program pelatihan terkait *flow* proses bagi karyawan yang mengalami mutasi agar memiliki keterampilan dan pengetahuan di jabatan/posisi yang baru dan evaluasi karyawan yang mengalami mutasi terkait peluang pengembangan karir.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya yakni dalam pemilihan variabel diharapkan untuk menggunakan variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R, N & Evita, S, N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bima Pratama Sejahtera.
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Baihaki, & Rachman, A. (2021). *Pengantar Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Desler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indeks.
- Desler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Indeks.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, A., Octavia, D. I., Okvionita, L., & Etaprisastia, D. P. (2023). *Pelatihan Pembukuan Untuk Pelaku UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Batik Melati Wijaya)*. 17–24.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Simplex*, 2(1).
- Herviani, V., & Febriansyah, A. (2016). Tinjauan atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung.
- Ivancevich, J. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (1st ed.). Erlangga.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). *The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado*, 341–350.
- Kompetensi, J., Pemilihan, M., Sri, H., Kusuma, K., Febriani, Y., Pelatihan, P., & Daya, S. (2023). *Barang / Jasa Pemerintah Level-1*.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang*. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Masram, & M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemasalahan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager. Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45–56.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (4th ed.). Gajah Mada University Press.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.
- Rosita, I., Yusuf, R., & Nur Hasan, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia*.
- Rosyidawaty, S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat*.

- Sari, E. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jayabaya University Press.
- Sari, R. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang* [Universitas Sriwijaya].
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri.
- Soeprihanto. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE.
- Sugiharjo, R. J., & Rustinah. (2017). *Pengaruh Perencanaan Karir ,Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort*. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 444–454.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Sukwar, A. A. A. J. (2018). *Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Rayon Sungguminasa*.
- Suriati. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*
- Sari, R. P. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang*.
- Sihombing, S., & Gultom, A. N. (2019). *Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara II Medan*.
- Tamalika, T. (2017). *Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyatama Saviera Palembang*.
- Tyas Merdiani. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada PT Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai* [Universitas Islam Riau].
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Wotulo, A., Sendow, G., & Saerang, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado*.

Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN** **KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAN LIRIS** **SUKOHARJO**

(Study pada karyawan PT Dan Liris)

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Nur Oktiara mahasiswi S1 jurusan Manajemen STIE Surakarta, yang sedang melakukan penelitian dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **""Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dan Liris Sukoharjo (Study pada karyawan PT Dan Liris)""**.

Dengan ini saya memohon kepada Bapak/ Ibu berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini dengan baik dan dalam keadaan yang sebenarnya. Seluruh data dan identitas yang diberikan terjamin kerahasiaan dan hanya untuk kepentingan penelitian saja. informasi dan jawaban yang diberikan sangat bermanfaat bagi penelitian yang sedang saya lakukan.

Terimakasih atas ketersediaan dan waktu yang Bapak/ Ibu berikan untuk mengisi kuisioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca setiap pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan tanda (✓) pada jawaban anda
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
5. Adapun jawaban terdiri dari :
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Netral
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Divisi :

☐ Tekstil ☐ Garment

Pendidikan Terakhir :

☐ S1 ☐ D1

☐ D2 ☐ D3

☐ SLTA/ Sederajat

Usia :

☐ 18 - 20 tahun ☐ 21 – 25 Tahun

☐ 26 - 30 tahun ☐ 31 – 35 Tahun

☐ 36 - 40 tahun ☐ 41 – 45 Tahun

☐ 46 - 50 tahun ☐ 56 - 60 tahun

☐ 61 - 65 tahun

DAFTAR PERTANYAAN KUISIONER

KOMPETENSI

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
A	Keterampilan (<i>Skill</i>)					
1	Keterampilan yang saya miliki dapat mempengaruhi pekerjaan					
2	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya					
B	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)					
1	Pengetahuan yang saya miliki dapat mempengaruhi pekerjaan					
2	Semakin tinggi tingkat pengetahuan saya maka semakin tinggi pula kinerja saya dalam sebuah perusahaan					
C	Konsep Diri (<i>Sikap</i>)					
1	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim					
2	saya menghargai setiap pendapat sesama rekan kerja itu penting					
D	Motivasi kerja (<i>Work Motivation</i>)					
1	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya memberikan motivasi kepada rekan kerja					

PELATIHAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
A	Jenis					
1	Jenis pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
2	Jenis pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jabatan saya saat ini					
B	Instruktur					
1	Menurut saya instruktur yang sudah sesuai dapat memberikan penjelasan materi dengan baik					
2	Menurut saya instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani					
C	Peserta Pelatihan					
1	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan					
2	Menurut saya peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai					
D	Metode					
1	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan dalam menyampaikan materi sudah jelas dan mudah dipahami oleh peserta					
2	Menurut saya metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
E	Materi					
1	Menurut saya materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dapat menunjang pekerjaan					
2	Menurut saya materi pelatihan yang diberikan sudah lengkap, jelas dan mudah dipahami oleh peserta					
F	Tujuan					
1	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
2	Keterampilan dan pengetahuan saya meningkat setelah mengikuti pelatihan					

PENGEMBANGAN KARIR

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
A	Prestasi					
1	Prestasi yang saya miliki dapat menjadi pertimbangan dipromosikan oleh atasan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan					
2	Karir saya bisa meningkat apabila saya selalu meningkatkan prestasi kerja saya					
B	Pelatihan					
1	Pelatihan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM					
2	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan					
C	Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir					
1	Saya merasa perusahaan adil dalam karir					
2	Atasan berlaku adil terhadap pengembangan karir saya dalam perusahaan					
D	Promosi					
1	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan					
2	Menurut saya setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi					
E	Mutasi					
1	Menurut saya mutasi jabatan dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong					
2	Menurut saya mutasi karyawan diperlukan untuk mengembangkan karir saya					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
A	Kuantitas					
1	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
B	Kualitas					
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar terhindar dari kesalahan					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
C	Ketetapan waktu					
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Saya selalu datang lebih awal dari jam kantor					