

**PENGARUH PELATIHAN DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

AHMAD SADDAM SATRIA ISLAM

NPM. 21801081570



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian kerja karyawan mereka. Pelatihan, atau dalam konteks PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG, yang dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan, merupakan salah satu proses penting dalam mengembangkan kompetensi individu. Selain pelatihan, PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG juga melakukan Sertifikasi Karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sertifikasi diperlukan agar karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di bidangnya masing-masing. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen, yaitu pelatihan dan sertifikasi. Dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG. Sampel yang dipilih adalah 30 responden dengan menggunakan teknik sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji keseragaman model, uji koefisien determinasi (uji F), dan pengujian hipotesis (uji t). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pelatihan dan sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the most important resources in an organization. As science and knowledge becomes increasingly advanced, companies are required to be able to make their employees more skilled and skilled at work. Training or within the scope of PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG what is usually called Education and Training is one of the processes in order to develop individual competence. Apart from training, to meet organizational needs within PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG Employee Certification is also carried out. Certification is needed so that employees are able to carry out work in accordance with quality standards according to their field. In this research, there are independent variables, namely training and certification. And the dependent variable is employee performance. The population in the study were all employees of PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG. The selected sample was 30 respondents using census techniques. The analysis used includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, model uniformity test, coefficient of determination (F test) and hypothesis test (t test). Based on the results of hypothesis testing, it is known that training and competency certification have a significant positive effect on the performance of PT SIDO SARI MULTIFARM SEMARANG

employees Keywords: Competency, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan komponen yang esensial, segala aktivitas baik manajerial ataupun operasional di dalam perusahaan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Instrumen lain seperti modal dan mesin tidak akan dapat berjalan dengan baik dan maksimal tanpa adanya keikutsertaan sumber daya manusia yang cakap. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). (Mangkunegara, 2009) dalam jurnal (Setyowati & Haryani, 2016) mengartikan bahwa istilah kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sejalan dengan hal tersebut, agar setiap karyawan dapat menunjukan kinerja yang sama antar satu dengan yang lain maka diperlukan pula pengetahuan dan juga pendalaman pengalaman untuk memaksimalkan pencapaian kinerja setiap individu. Dalam hal ini perusahaan melakukan tindakan yang berupa pelatihan serta sertifikasi kepada setiap karyawannya. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat *Survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Sido Sari Multifarm Semarang kepada seluruh pegawai dimana parameter penilaian tersebut Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Dengan harapan agar setiap karyawan dapat memenuhi kinerja dengan maksimal dan tidak ada kesenjangan pengetahuan dan *skill* antar karyawan, dalam hal ini bidang SDM Unit melakukan peningkatan kompetensi karyawan dengan melakukan pelatihan dan sertifikasi. Guna mengetahui efektivitas dari pelatihan dan sertifikasi tersebut maka dibutuhkan evaluasi terhadap proses dan hasil dari program pelatihan dan sertifikasi.

Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui penguasaan peserta didik dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Evaluasi efektifitas mencakup evaluasi terhadap reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dimana pada setiap level tersebut saling berhubungan. Berdasarkan latar belakang

tersebut maka penelitian ini mengambil judul : Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sido Sari Multifarm Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar pada belakang yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sido Sari Multifarm Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Sertifikasi kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan sertifikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang..
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dan evaluasi kembali terhadap program yang telah berjalan sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penyesuaian agar program yang telah berjalan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan

2. Bagi perkembangan IPTEK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap perkembangan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia serta bisa digunakan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tentang pengaruh pelatihan dan sertifikasi kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Harapan lain demi terciptanya penelitian baru sebagai lanjutan teori dan referensi dimasa yang akan mendatang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.
2. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang
3. Sertifikasi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu pelatihan, sertifikasi kompetensi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, sehingga apabila penelitian ini juga dilakukan pada tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berlainan.

5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berikut ini beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel pelatihan yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah

dibandingkan dengan variabel sertifikasi kompetensi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi. P., Herman. S. dan Mansyur. A. M.. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 66-81.
- Dessy. T. dan Wahyu. O. W.. 2013. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil terhadap Kualitisa Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*. Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Serang Raya. Vol. 1. No. 1.
- Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*. Dosen FKIP Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Vol. 2. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kurnia. S. R., *et. al.*. 2016. Pengaruh Efektifitas Proses Bisnis Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akutansi. *Jurnal Riset Akutansi*. Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Vol. 8. No 2.
- Laeli. I. N.. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Mekanik Di PT. Astra Internasional TBK, Toyota Sales Operation (Auto 2000) *Kapuk Branch*, Cengkareng, Jakarta Barat. Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.
- Meylisa. T. W., Mieke. R. dan Johny R. E. T.. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Nilamsari. N.. 2014. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. Fakultas Ilmu Komunikasi Universita Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*. Vol. 11. No. 2. Di akses pada tanggal 13 Februari 2021.

- Retno. D.. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Ria. M. M., Christoffel. K., dan Lucky. D.. 2016. *Analisis Pelatihan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4. No. 2. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.
- Rosaliza. M.. 2015. Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*. Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol. 11. No. 2.
- Sri. A. dan Warianto. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Keja Karyawan UMKM. *Jurnal OPTIMA*. Vol. 1. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sri. W.. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Bandung Alfabeta.
- Sunarmie.. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 1, No. 2.
- Suprpto., Eddy. S. dan Adi. S.. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangata.
- Syamsudin. A.. 2014. Pengembangan Instrumen Evaluasi Non Test (Informal) untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*. PGPAUD Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 3. No.1.
- Tedi. H., Akhmad. M. dan Irma. P.. 2016. Kualitas Pelayanan Publik dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh Dllaj Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*. Vol. 2. No. 1.