

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

Penelitian ini membahas tentang kinerja yang dikaitkan dengan pelatihan melalui kompetensi secara teoritis banyak ahli yang membahas tentang kinerja, pelatihan, kompetensi. Oleh karena itu pada bab II ini peneliti ingin menjelaskan tentang kinerja maupun pelatihan dan kompetensi sebagai landasan berfikir.

Seperti yang sudah diketahui kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Karena kinerja mencerminkan efektivitas keberhasilan suatu organisasi. Untuk memiliki kinerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Dan tentu semua organisasi menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, agar dapat mendongkrak kinerja organisasi. Sehingga untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi perlu diadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang efektif.

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang terpenting bagi karyawan karena melalui pelatihan Sumber Daya Manusia diharapkan bisa lebih berkembang atau memiliki kemampuan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memenuhi

standar ideal yang telah ditentukan oleh organisasi dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Mangkunegara (2003) mengemukakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dan sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar .

Dari pengertian ahli di atas tentang pelatihan, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan didalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan diembanya dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan sangat perlu dilakukan bagi perusahaan atau organisasi. Selain karyawan sudah memiliki kompetensi tentunya harus dikembangkan agar karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Berikut Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014) antara lain:

1. Dukungan pelatihan
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia lainnya

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Peserta pelatihan

Adalah orang yang ikut serta mengikuti pelatihan yang tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan kegiatan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelola (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

5. Waktu

Perusahaan memberikan waktu pelatihan pada karyawannya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu hal yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Karena tenaga kerja yang kompeten memiliki kemampuan menjalankan aktivitas sesuai standar yang ditetapkan organisasi maka organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berikut ini pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli. Wibowo (2016) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Finch dan Crunkilton kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Stephen Robbin (2007), kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedarmayanti (2008) menjelaskan pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Bedasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan yang berhasil dalam menguasai tugas pekerjaan ditambah mampu menjalankan standar yang ditetapkan organisasi sehingga membuat kinerja yang unggul.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan hal utama bagi sumber daya manusia karena semakin kompeten tenaga kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Wibowo (2017) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

2.1.2.3 Indikator - Indikator Kompetensi

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang sebagai sebuah bentuk profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Menurut Wibowo (2016) indikator kompetensi meliputi :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Sikap (*Attitude*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.

Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintah.

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Bisa dikatakan keterampilan individu meliputi: kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

Sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya haruslah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia pada dasarnya sangat berperan penting terhadap organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam meningkatkan kinerja. Hasil kerja yang optimal tentunya sangat bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Karena karyawan yang mempunyai kinerja baik tak hanya memberi manfaat untuk dirinya sendiri tetapi bermanfaat juga bagi organisasi.

Menurut Sudarmanto (2014) kinerja merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan

pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dicapai seseorang atas fungsi pekerjaannya selama periode waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Nimran dan Amirullah (2015), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian para ahli diatas tentang kinerja maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan organisasi dan ditunjukkan pada meningkatnya hasil kinerja seseorang.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Semua organisasi tentunya sangat menginginkan agar semua tenaga kerja memiliki kinerja yang tinggi, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015), kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu:

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Percaya diri, karyawan memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Pengendalian diri, dalam artian karyawan yang memiliki rasa disiplin diri terhadap pekerjaannya atas tanggung jawab yang diberikan
4. Kompetensi, karyawan dapat mengembangkan kemampuan spesifik atau kompeten dalam suatu bidang.
5. Presisten, karyawan mempunyai peranan pekerjaan yang didukung oleh suasana psikologis atau lingkungan kerja perusahaan yang sesuai.

Sedangkan menurut Nitisemito (2011), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh:

1. Jumlah dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.1.1.3 Indikator - Indikator Kinerja

Untuk menghasikan kinerja yang baik tentunya karyawan harus ditunjang dengan kompeten yang telah dimiliki agar bisa berkembang dan memiliki

keterampilan yang lain maka perusahaan harus mengadakan pelatihan agar karyawan bisa berkembang dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berikut indikator Kinerja menurut Nimran dan Amirullah (2015) dapat diukur berdasarkan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kualitas, setiap perusahaan tentunya memiliki standart yang sudah ditetapkan dalam hal kualitas tentunya setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu dengan tingkat kesalahan atau kerusakan dalam bekerja

Kuantitas, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai persyaratan kerja yang baik sesuai target perusahaan

Penggunaan waktu dalam bekerja, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan kehadiran sesuai jadwal yang sudah ditentukan

Kerja sama, sangat dibutuhkan kerja sama dengan karyawan yang lain agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT.Eco Smart Garment Indonesia Annisa Diyana Wati (2017)	Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji model, dan uji hipotesis	Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Namira Mardin Amin (2015)	Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear dan uji t dan uji f	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan	Kompetensi (X1), Pelatihan	Metode analisis yang digunakan	Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

	terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Terbuka Ilman Ataunur & Eny Ariyanto (2015)	(X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linear berganda	kinerja karyawan
4	Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja dimediasi oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu Suhartono (2017)	Pelatihan (X1), Karakteristik Individu (X2), Kinerja (Y1) dan Kompetensi (Y2)	Analisis deskriptif dan verifikatif dan analisis jalur	Pelatihan dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelatihan dan Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi

Perbandingan antara beberapa penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian tabel nomor 1

b. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian tabel 1 diatas dengan yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel pelatihan dan Kompetensi.

c. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tabel 1 diatas tidak menggunakan variabel mediasi sedangkan peneliti menggunakan variabel mediasi

Dari penjelasan diatas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaannya yaitu dalam hal metode analisis

2. Penelitian tabel nomor 2

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian tabel 2 diatas dengan yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel Kinerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tabel 2 diatas dengan yang akan diteliti adalah obyek penelitian dan variabel (X) yang digunakan hanya satu yaitu hanya kompetensi, sedangkan penelitian ini menggunakan kompetensi sebagai variabel (M).

Dari penjelasan diatas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan variabel kompetensi digunakan sebagai variabel (X) sedangkan saya menggunakan kompetensi sebagai variabel (M).

3. . Penelitian tabel nomor 3

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian tabel 3 diatas dengan yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel kompetensi dan pelatihan dan kinerja.

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tabel 3 diatas dengan yang akan diteliti adalah tidak menggunakan variabel mediasi kompetensi sedangkan peneliti menggunakan variabel mediasi kompetensi.

Dari penjelasan diatas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaanya yaitu dalam hal metode analisis dan objek penelitian.

4. . Penelitian tabel nomor 4

a. Persamaan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian tabel 4 diatas dengan yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel pelatihan sebagai (X1) terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi.

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tabel 4 diatas dengan yang akan diteliti adalah metode yang digunakan peneliti analisis jalur sedangkan saya menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan obyek penelitian merupakan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Dari penjelasan diatas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaanya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja

Secara konseptual kinerja adalah capaian atau efektivitas hasil kerja secara kuantitas dan kualitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan organisasi dan ditunjukkan pada meningkatnya hasil kerja yang dicapai seseorang.

Salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja seseorang adalah *pelatihan*. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, sesuai dengan standart dan target yang ditetapkan.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting karena pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan fasilitasi pembelajaran terhadap pengelola koperasi atau sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan koperasi untuk meningkatkan kinerja individu mereka sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diembanya. Maka melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada seseorang, maka semakin tinggi kinerjanya.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagaimana uraian diatas telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu, yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian ini dilakukan oleh Ilman Ataunur & Eny Ariyanto (2015) dengan judul ” Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Terbuka” dan Suhartono (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja dimediasi oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu”

Dengan diadakannya suatu pelatihan bagi pengurus koperasi tentunya diharapkan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Selain itu pelatihan juga dapat meningkatkan hasil kerja pengurus koperasi sesuai potensi dan keterampilan dalam bidang masing-masing sehingga menciptakan kinerja yang lebih unggul.

Jadi semakin intensif pelatihan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawan, dalam hal ini pengurus koperasi, maka semakin meningkat kinerjanya.

2.3.2 Hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja

Selain pelatihan, secara konseptual kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan (ability) intelektual dan fisik atau kapasitas seseorang

untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang menjadi karakteristik dasar yang dimiliki seseorang.

Jadi kompetensi sumber daya manusia adalah dasar pengetahuan dan kinerja dari karyawan yang menunjukkan keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu kompetensi dan kinerja saling berhubungan untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Rosento (2015) dengan judul “Analisis Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan”, Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karena semakin kompeten seorang karyawan akan semakin meningkat kinerjanya.

2.3.2 Hubungan Pelatihan terhadap Kompetensi

Sebagaimana uraian pada poin 2.3.1 diatas, bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, sesuai dengan standart dan target yang ditetapkan. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan (*ability*) intelektual dan fisik atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kegiatan pelatihan akan berdampak pada peningkatan kompetensi seseorang, artinya dapat meningkatkan kemampuan (*ability*) intelektual maupun keterampilan seseorang untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan merupakan pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan didalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan diembanya dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek.

Dengan demikian semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kompetensi seseorang.

Hubungan pelatihan dengan kompetensi diatas telah dibuktikan melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Ifo Yuda Wisastra dan Ella Jauvani Sagala (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT.Lien Industri Bandung”, dan hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kompetensi.

2.3.4 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi

Pada uraian diatas dijelaskan, bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pelatihan dan kompetensi. Selain itu secara terpisah, pelatihan dapat berpengaruh terhadap kompetensi, sedangkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian secara konseptual pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang melalui peningkatan kompetensinya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting di dalam suatu perusahaan, mengenai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kompetensi memiliki peranan yang mutlak diperlukan agar sebuah perusahaan dapat berkembang sesuai tuntutan jaman.

Ketika perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawannya maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai bidang masing-masing, hal ini dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar kinerja meningkat, dan jika pelatihan itu ditunjang dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dengan demikian semakin baik pelatihan yang diberikan, dan semakin tinggi kompetensi seseorang, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Hubungan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi diatas telah diteliti sebelumnya oleh Anggita Ria Febriyanti dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara PG. Lestari Nganjuk” dari hasil penelitian tersebut pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi dan kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Cara tepat yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pengelola koperasi yaitu melalui pengembangan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain: pelatihan dan kompetensi. Dengan mengembangkan dua faktor tersebut yaitu pelatihan dan kompetensi, diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap

pengelola koperasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja koperasi.

Pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan, dan untuk menunjang karir seorang karyawan dimasa mendatang. Kedepannya diharapkan karyawan dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan mengapa harus dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaandlam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil usaha dan tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia.

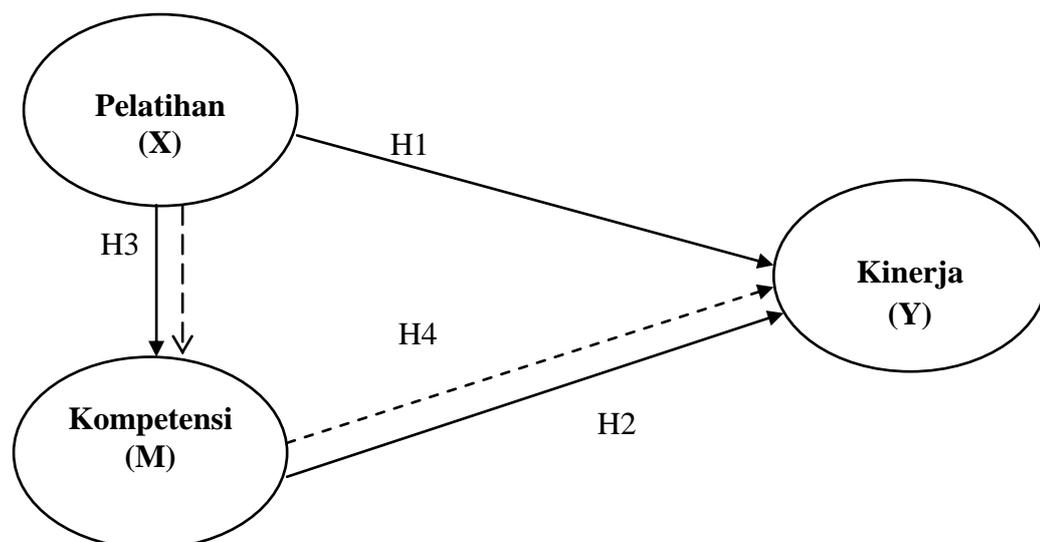
Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, sikap dasar nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, terus menerus serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten.

Dari penjelasan diatas dapat dikaitkan bahwa seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan dan keterampilan selalu

terdorong untuk memiliki kinerja baik secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan pemberian pelatihan kepada karyawan oleh perusahaan akan dapat menambah atau meningkatkan kompetensinya dan secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi apabila pelatihan yang diberikan kepada seseorang intensif (baik), maka semakin tinggi kompetensinya, dan dengan demikian akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Adapun peneliti menggunakan kompetensi sebagai mediasi karena menggunakan regresi biasa belum cukup atau hanya memprediksi kriteria secara langsung tidak bisa memprediksi secara tidak langsung maka peneliti menggunakan regresi yang melibatkan variabel kompetensi sebagai mediasi.

Pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kompetensi

2.5. Hipotesis

Bedasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis :

H1 : Diduga semakin baik pelatihan kerja semakin baik kinerja pengelola koperasi

H2 : Diduga semakin baik pelatihan kerja semakin baik kompetensi pengelola koperasi

H3 : Diduga semakin baik kompetensi semakin baik kinerja pengelola koperasi

H4 : Diduga semakin baik pelatihan kerja semakin baik kinerja pengelola koperasi melalui mediasi kompetensi.