

**Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal**

Yusnita Helvy¹; Muhammad Ichsan Hadjri²; Zunaidah³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya, Palembang

01011281924965@student.unsri.ac.id¹, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id²

zunaidah@unsri.ac.id³

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of competence and training on employees performance at PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. The sample taken with slovin formula which are 71 employees from every division. The data obtained by distruting questionnaires to respondents. The method used is data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results show that competence has a positive and significant effect on employees performance, training has a positive and significant effect on employees performance, and competence and training together have a positive and significant effect on employees performance.

Keywords: *Competence, Training, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan formula Slovin yaitu 71 karyawan yang didapat dari masing-masing divisi. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi salah satu penentu tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dinilai dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Apabila perusahaan menginginkan *output* yang maksimal pada karyawannya, maka hal ini harus sebanding dengan usaha yang dilakukan dalam rangka menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang baik juga. Baik buruknya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Jika kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai baik maka kinerja organisasi akan mengikuti, begitu pun sebaliknya.

Kinerja secara sederhana didefinisikan sebagai peran karyawan dalam menunjukkan kemampuan terbaik mereka untuk mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan berkaitan langsung dengan tujuan organisasi (Collings et al., 2019).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan kewajiban-kewajiban pada *job description*. Menurut Dessler (2020) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana seorang karyawan mengakuisisi kapabilitas untuk menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan perusahaan harus spesifik baik dari segi pengetahuan dan *skill* yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas sehari-harinya. Pelatihan juga merupakan suatu proses dimana seorang karyawan mengakuisisi kapabilitas untuk menunjukkan kinerjanya dalam bekerja (Malthis et al., 2017).

PT. Sago Nauli Group adalah pionir industri yang berfokus pada perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara. PT. Sago Nauli Group sukses melakukan pengembangan serta pengelolaan perkebunan kelapa sawit. PT. Sago Nauli Group telah mendapatkan izin tempat dari Badan Pertahanan Nasional pada tahun 1995 seluas 12.000 hektar dengan rincian 9.600 hektar untuk lahan plasma dan lahan inti 2.400 hektar yang terletak di Kecamatan Sinunukan dan Kecamatan Batahan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan dari PT. Sago Nauli Group berjumlah sebanyak 679 yang terbagi dalam 11 divisi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal diketahui dalam 3 tahun terakhir yakni sejak tahun 2019-2022 kinerja karyawan terus mengalami penurunan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh pengetahuan dan *skill* karyawan yang terbatas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengamatan yang dilakukan penulis pada PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal menunjukkan jika kurang maksimalnya pencapaian sasaran perusahaan ini diakibatkan oleh sebagian aspek salah satunya aspek kompetensi. Kompetensi diyakini sanggup membagikan pengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri. Pada PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal tahun 2022 diketahui keberadaan karyawan yang tingkat pendidikannya memenuhi spesifikasi masih ada di angka 50%. Hal ini menunjukkan 50% sisanya belum memiliki tingkat pendidikan yang sesuai seperti yang diminta perusahaan. Perusahaan juga hanya memberikan 7 pelatihan dalam setahun yang hanya diikuti 104 karyawan secara keseluruhan. Keminiman dana menjadi salah satu faktor sehingga perusahaan tidak memungkinkan untuk mengikutsertakan seluruh karyawan selain itu, faktor waktu yang memakan jam kerja membuat karyawan cenderung memilih bekerja dibandingkan mengikuti pelatihan. Hal inilah yang menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut membutuhkan pendidikan serta pelatihan dalam rangka mendukung pemahaman, pengetahuan dan keahlian agar sanggup melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sutedjo & Mangkunegara (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian berbeda diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hadjri & Perizade, 2019). Hal ini justru berbeda dengan beberapa penelitian lainnya, seperti Harismaupa (2020) hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gultom et al., (2019) juga mengungkapkan jika pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan melakukan pengujian variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni kuesioner responden, kemudian data tersebut diolah dengan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal, sementara sampel yang digunakan adalah 71 karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal yang diambil dengan Formula Slovin.

Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dikatakan layak atau tidak dalam hal mendefinisikan suatu variabel (Sugiyono, 2019). Sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur Sugiyono (2019). Penelitian ini juga menggunakan Metode Sukses Interval (MSI), uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Selain itu, analisis regresi linier berganda, uji korelasi (r), koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis yang terdiri uji t dan uji F juga digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai yang didapatkan melalui pengolahan data dengan nilai r tabel, nilai r -tabel penelitian ini dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,2335. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dibandingkan r -tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Butir Pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	1	0,735	0,2335	Valid
	2	0,728	0,2335	Valid
	3	0,724	0,2335	Valid
	4	0,798	0,2335	Valid
	5	0,764	0,2335	Valid
	6	0,668	0,2335	Valid
	7	0,697	0,2335	Valid
	8	0,691	0,2335	Valid
	9	0,629	0,2335	Valid
	10	0,638	0,2335	Valid

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 26 pada variabel kompetensi (X1) didapat bahwa seluruh pernyataan lebih besar dari 0,2335 sehingga total 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Butir Pertanyaan	r ⁻ hitung	r ⁻ tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X ₂)	1	0,611	0,2335	Valid
	2	0,776	0,2335	Valid
	3	0,418	0,2335	Valid
	4	0,655	0,2335	Valid
	5	0,668	0,2335	Valid
	6	0,779	0,2335	Valid
	7	0,798	0,2335	Valid
	8	0,751	0,2335	Valid
	9	0,761	0,2335	Valid
	10	0,735	0,2335	Valid
	11	0,763	0,2335	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 26 pada variabel pelatihan (X2) didapat bahwa seluruh pernyataan lebih besar dari 0,2335 sehingga total 11 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir Pertanyaan	r ⁻ hitung	r ⁻ tabel	Kesimpulan
Kinerja (Y)	1	0,739	0,2335	Valid
	2	0,761	0,2335	Valid
	3	0,693	0,2335	Valid
	4	0,696	0,2335	Valid
	5	0,630	0,2335	Valid
	6	0,739	0,2335	Valid
	7	0,619	0,2335	Valid
	8	0,445	0,2335	Valid
	9	0,637	0,2335	Valid
	10	0,316	0,2335	Valid
	11	0,534	0,2335	Valid
	12	0,642	0,2335	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 pada variabel kinerja (Y) didapat bahwa seluruh pernyataan lebih besar dari 0,2335 sehingga total 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kompetensi (X ₁)	0,889	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,897	Reliabel
Kinerja (Y)	0,857	Reliabel

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

Dari tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel kompetensi, pelatihan dan kinerja nilainya lebih besar dibandingkan ambang batasnya yaitu 0,60. Dengan begitu, ketiga variabel dikatakan reliabel sehingga seluruh pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71186478
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.047
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan tabel di atas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapat hasil bahwa signifikansi uji test ada di angka 0,2 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.864	1.157
	Pelatihan	.864	1.157

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS*

Berdasarkan tabel hasil uji Multikolinearitas di atas, didapat nilai *tolerance* variabel X adalah 0,8 yang berarti diatas 0,1 sementara nilai VIF sebesar 1,157 yang

berarti masih di bawah 10. Nilai ini sudah memenuhi syarat untuk uji multikolinearitas sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi atau tidak terindikasi hubungan yang tinggi antar variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.183
	Kompetensi	.625
	Pelatihan	.515

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai signifikansi setiap variabel adalah 0,625 dan 0,515. Angka ini sudah di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.752

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Pada tabel di atas diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1.752 sehingga untuk jumlah sampel (n) sebanyak 71 dan k=2 diperoleh hasil dari tabel *Durbin - Watson* yaitu:

$$dL = 1,5577$$

$$du = 1,6733$$

$$4-dL = 4-1,5577 = 2,4423$$

$$4-du = 4-1,6733 = 2,3267$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui nilainya DW lebih besar dibandingkan dengan nilai du (1,6733) dan lebih kecil dari nilai 4-du (2,3267). Sehingga $du < DW < 4-du$. Maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	3.619		2.843	.006
	Kompetensi	.497	.099	.481	5.025	.000
	Pelatihan	.312	.089	.335	3.498	.001

Sumber : *Data primer yang diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta (a) yakni 10,290. Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi adalah 0,497 dan variabel pelatihan adalah 0,312. Dengan begitu, hasil olahan persamaan regresi linier berganda dengan SPSS terdapat pada penjelasan di bawah ini:

$$Y = 10,290 + 0,497(X_1) + 0,312(X_2) + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 10,290 artinya apabila nilai kompetensi dan pelatihan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal adalah sebesar 10,290 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,497. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel independen lain (pelatihan) nilainya tetap dan pada kompetensi terjadi kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,497. Koefisien bernilai positif yang berarti antara kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan (X₂) sebesar 0,312 satuan. Hal tersebut berarti jika variabel independen lainnya (kompetensi) nilainya tetap dan pada pelatihan terjadi kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,312. Koefisien bernilai positif yang artinya antara pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi r dan R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	0.461	0.445	5.005

Sumber : *Data primer yang diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan pengolahan data di atas, didapat nilai r yaitu 0,679. Angka tersebut diinterpretasikan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki hubungan atau

tingkat keeratan yang kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Besarnya pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,9%.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 yakni sebesar 0,461. Dengan begitu variabel bebas yakni kompetensi dan pelatihan dapat menjelaskan variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal sebesar 46,1%. Sementara sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut pada penelitian ini misalnya motivasi dan semangat kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X_1)	5.025	1.995	.000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Pelatihan (X_2)	3.498	1.995	.001	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

1. Pada variabel kompetensi, nilai t-hitung sebesar 5,025 sedangkan t-tabel sebesar 1,995 yang didapat dari tabel perhitungan uji t. Hal ini menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Maka dari itu, hipotesis pertama (H_1) diterima sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pada variabel pelatihan, nilai t-hitung sebesar 3,498 sedangkan t-tabel sebesar 1,995. Ini berarti nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Maka dari itu, hipotesis kedua (H_2) dapat diterima sehingga disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	861.544	2	430.772	30.372	.000 ^b
Residual	964.456	68	14.183		
Total	1826.000	70			

Sumber : *Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 30,372 dengan signifikansi 0,000. Sementara F-tabel sebesar 3,13 yang didapatkan dari tabel uji F dengan $k=2$ dan $n=69$. Maka dari itu, didapat hasil nilai F-hitung $>$ F-tabel ($30,372 > 3,13$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji F ini hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995 sementara nilai t hitung variabel X_1 yakni kompetensi sebesar 5,025 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hidayat et al., 2020; Syahputra & Tanjung, 2020; Silvia & Cipta, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang tidak sejalan yaitu (Asbari et al., 2019; Saluy & Wibowo, 2018; Frimayasa et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995 sementara nilai t hitung variabel X_2 yakni pelatihan sebesar 3,498 dan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nugroho & Paradifa, 2020; Mutholib, 2019; Setiawan et al., 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang tidak sejalan yaitu (Laing, 2021; Karyono & Gunawan, 2021; Putri & Langgeng Sri, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F didapat bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal karena nilai F-hitung > F-tabel ($30,372 > 3,13$) dan tingkat signifikansi tidak lebih dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari analisis koefisien korelasi r dan R^2 , diketahui nilai r sebesar 0,679 yang berarti kompetensi dan pelatihan memiliki hubungan sebesar 67,9% untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. Selanjutnya, dari analisis koefisien R^2 memiliki nilai sebesar 0,461 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 46,1%. Hasil ini selaras dengan (Ataunur & Ariyanto; 2018; Esthi & Savhira, 2019; Jana Susila et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat

beberapa penelitian sebelumnya yang tidak sejalan yaitu (Frimayasa et al., 2020; Asbari et al., 2019; Karyono & Gunawan, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.
3. Kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal.

SARAN

1. Untuk manajemen perusahaan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal, kompetensi karyawan pada PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal dapat terus dievaluasi. Evaluasi perlu dilakukan untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan. PT. Sago Nauli Group dapat lebih memperhatikan *background* pendidikan terakhir karyawan agar lebih sesuai dengan kualifikasi yang diminta karena kompetensi menyangkut pengetahuan yang bisa didapatkan salah satunya melalui pendidikan. Pelatihan juga perlu dievaluasi agar kinerja karyawan ikut meningkat juga. Perusahaan hendaknya mencari instruktur yang kompeten yang kiranya mampu menarik minat peserta agar lebih semangat dalam mengikuti prosedur pelatihan.
2. Untuk karyawan PT. Sago Nauli Group hendaknya bersikap positif terlebih dahulu akan setiap masalah yang terjadi karena dengan begitu karyawan dapat berpikir lebih jernih dan bersikap lebih tenang dalam menyelesaikan kendala yang dihadapi. Selain itu, dari supervisor hendaknya melakukan pendekatan lebih kepada karyawan untuk melihat kendala yang dihadapi karyawan yang berpotensi menjadi penghambat dalam menunjukkan hasil pekerjaan yang maksimal kemudian mencari solusi terbaik. Supervisor juga hendaknya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengeksplor lebih jauh sumber daya organisasi yang disediakan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat terus dikembangkan mungkin dengan menambahkan variabel lain yang menjadi faktor pendorong kinerja karyawan misalnya motivasi dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arugu, L. (2020). Achieving Effective Service Delivery By Local Government Employees Through Strategic Training Programmes. *International Journal of Advanced Research in Global Politics, Governance and Management*, 2(1), 131–141. <https://doi.org/10.48028/ijprds/ijargpgm.v2.i1.10>

- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi Santoso, P. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry Masduki. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Collings, D., Szamosi, L., & Wood, G. (2019). *Human Resource Management A Critical Approach* (2nd ed.). Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Sixteenth). Pearson Education.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Frimayasa, A., Windayanti, W., & Perkasa, D. (2020). *The Effect of Competency, Vocational, Training and Work Discipline on The Performance of PT Indomika Utama*. <https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302766>
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (TANJUNG MORAWA MEDAN) PRODUKSI KELAPA SAWIT. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142–152. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Harismaupa, I. U. (2020). *The Impact of Competency Certification and Leadership Style On Employee Performance*. 1999, 50–60.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Jana Susila, G., Nengah Suarmanayasa, I., & Gede Parma, P. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Economic Resources*, 4(1). <https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Raja Grafindo.
- Laing, I. F. (2021). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON WORKER PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF GHANA PORTS AND HARBOURS AUTHORITY. *International Research Journal Publishers*, 2(2). <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Malthis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* (fifteenth). Cengage Learning.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.

<https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Putri, N., & Langgeng Sri, R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Saluy, A. B., & Wibowo, C. (2018). The Influence of Motivation and Competency to Performance of Civil Servants and the Effect of Working Satisfaction in the Directorate Environment of TNI Laws. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(6), 454-464. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.6.5>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 213-224.
- Silvia, I. W. B., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syahputra, D. M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wijayanto, A., Hubeis, M. H., Affandi, J. M., & Hermawan, A. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan Determinants for Employee's Work Competencies. *Manajemen IKM*, 6(2), 81-87.