

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi perusahaan karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di perusahaan. Berbagai elemen yang ada di perusahaan, seperti mesin, uang dan modal lainnya, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya aktifitas yang dilakukan manusia dan SDM juga merupakan faktor kunci yang menentukan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berjalan dengan seiringnya waktu, *mindset* karyawan saat ini bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Artinya SDM bukan dilihat hanya sekadar aset, tetapi merupakan aset yang bernilai dan dapat dikembangkan dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Jika dikatakan karyawan merupakan aset bagi suatu perusahaan maka manajemen perusahaan wajib menjaga dan memelihara aset tersebut untuk menjamin *sustainability* perusahaan dan mampu bersaing secara ketat dengan para *competitor*. Dalam proses menjaga dan memelihara SDM agar berkembang sesuai

dengan keinginan dan tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja, maka manajemen perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka dalam meningkatkan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan yang dihadapi perusahaan di masa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari pengaruh peningkatan kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012:229). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, hal ini juga dikemukakan oleh (Wibowo, 2012:323) bahwa “banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja”. Sriwidodo dan Haryanto (2010) juga mengemukakan pendapatnya bahwa “kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.” Berdasarkan pendapat para ahli terkait kompetensi yang disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan **pengertian kompetensi** adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandanginya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan usaha yang terencana yang diprogramkan oleh perusahaan ataupun organisasi yang bertujuan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan perilaku karyawan atau anggota organisasi. Menurut Kasmir (2016:125) bahwa Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Kasmir (2015:139) juga menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Pelatihan SDM difokuskan untuk karyawan pada tingkat pelaksana yang belum berpengalaman sehingga diharapkan karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan Pengembangan SDM lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah.

PT. Rekayasa Industri (REKIND) adalah perusahaan Nasional yang bergerak dalam bidang konstruksi, teknik dan pengadaan barang untuk melayani pabrik-pabrik industri skala besar. Perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1981 oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pada 5 tahun pertama beroperasinya, bisnis utama perusahaan ini adalah melayani industri kimia dan petrokimia. Komposisi kepemilikan saham REKIND saat ini adalah 90,06% dikuasai oleh PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC), 4,97% dikuasai oleh PT. Pupuk Kalimantan Timur (Pupuk Kaltim/PKT), dan 4,97% dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia.

PT Rekind menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai modal dasar perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan didalam persaingan bisnis industri. Perusahaan perlu mengarahkan dan mengelola SDM agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi perusahaan. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi banyak yang gagal karena tidak mampu dalam mengelola sumber daya manusia. PT Rekind telah menempatkan SDM sebagai aset utama yang harus memiliki kompetensi (Keahlian, Pengetahuan dan Sikap). Dalam hal ini perusahaan memfasilitasi karyawan untuk memiliki dan mengembangkan pengetahuan dan keahlian sesuai dengan fungsi serta bertanggung jawab atas pencapaian kinerja yang optimal dengan menjunjung tinggi profesi dan etika. Perusahaan dalam melakukan pengembangan karyawan juga tidak lepas dari anggaran yang sudah ditetapkan pada Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahunan sehingga penambahan kompetensi dan pelatihan tergantung dari *budget* perusahaan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi, harus terus dipupuk dan diarahkan untuk dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi menurut jurnal R.Joko Sugiharjo (2019). “ ***The Influence of Competence and Motivation Toward Employee Performance*** “ *Journal of Resources Development and Management ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed Journal DOI: 10.7176/JRDM Vol.59, 2019.*

Unit Internal Audit atau yang dikenal dengan Satuan Pengawasan Internal (SPI) merupakan bagian dari organisasi di PT Rekind dan posisi nya tepat dibawah Direktur Utama perusahaan. Unit Internal Audit (IA) dibentuk oleh Direktur Utama yang berfungsi sebagai penyelenggaraan pengawasan internal seluruh proses operasional bisnis perusahaan. Unit Internal Audit memiliki fungsi dan peran yang sangat vital bagi kepentingan perusahaan dalam menjalankan pengawasan internal kontrol yang dilakukan seluruh proses bisnis diperusahaan. Unit Internal Audit berfungsi salah satunya sebagai pelaksana evaluasi dan asesmen atas infrastruktur perusahaan dan system kerja yang berjalan serta melaksanakan audit operasional atas proyek/divisi/unit dilingkungan perusahaan. Unit Internal Audit juga berperan sebagai pemberi konsultasi kepada semua tingkat manajemen untuk memberikan nilai tambah dan perbaikan terhadap kualitas pengendalian, pengelolaan risiko, dan tata kelola perusahaan serta berperan sebagai pengelola monitoring tindak lanjut hasil audit dan meminta penjelasan kepada manajemen di unit kerja terkait atas rekomendasi audit yang belum ditindaklanjuti.

Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) merupakan program kerja yang dibuat Unit Internal Audit sebagai indikator penilaian kinerja kelompok/grup/unit/divisi Internal Audit. Data penilaian kinerja karyawan yang biasa disebut Key Performance Individu /grup (KPI) merupakan ukuran atau standar yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas dan juga penilaian terhadap prilaku karyawan itu sendiri. Data penilaian kinerja pada Unit Internal Audit pada 3 tahun terakhir

memperlihatkan kinerja yang belum optimal. Kinerja karyawan Internal Audit yang belum optimal dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

TABEL 1.1
PENILAIAN KINERJA

Tahun	Indikator Kinerja	Bobot Minimal	skor	Pencapaian
2018	Perencanaan PKPT	80%	4	100%
	Realisasi PKPT	75%	3	Tidak tercapai
2017	Perencanaan PKPT	80%	4	100%
	Realisasi PKPT	62%	3	Tidak tercapai
2016	Perencanaan PKPT	80%	4	100%
	Realisasi PKPT	58%	2	Tidak tercapai

Sumber data dari Divisi Budget, Control

Keterangan :

- 4 = > 80%
- 3 = 60% < X ≤ 80%
- 2 = 40% < X ≤ 60%
- 1 = < 40%

Realisasi atas Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Internal Audit dari tahun 2016 – 2018 telah terjadi peningkatan namun belum optimal. Target yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya sebesar 100% hingga tahun 2018 baru mencapai 75%. Kondisi ini memicu perdebatan setiap tahunnya di internal unit bisnis Internal Audit. Dari data diatas memperlihatkan perencanaan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) belum terealisasi secara optimal. Pencapaian kinerja yang belum optimal kemungkinan ada nya target yang diminta manajemen utama terlalu tinggi tiap tahunnya dan *turn over* karyawan Internal Audit, seperti ada nya karyawan yang dimutasi, rotasi, promosi serta karyawan yang sudah

memasuki masa pensiun dan masuknya karyawan baru dengan status kontrak/permanen baik dari proses rekrutmen ataupun rotasi mutasi yang belum memiliki skill dan alhasil mengakibatkan terdapat gap kompetensi antara karyawan Internal Audit yang lama dan baru. Oleh karena itu, karyawan diharuskan untuk menghadapi tantangan peningkatan kinerja dengan menambah kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan hasil Pra Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 sampel karyawan tentang peningkatan kinerja perusahaan tergambar pada tabel - 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
Kuesioner Pra Penelitian Kinerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Kuantitas dan kualitas kerja merupakan hasil dari kecepatan, kemampuan, kerapihan dan ketelitian kerja	20	100%	0	0%
2	Kerjasama dapat meningkatkan kinerja	19	95%	1	5%
3	Mampu mengambil keputusan dengan tepat	9	45%	11	55%
4	Memiliki inisiatif keputusan alternatif secara cepat	7	35%	13	65%

Data primer diolah 2020

Pada tabel 1.2 diatas menggambarkan dari 20 responden, 11 atau 55% responden yang menyatakan tidak sependapat jika responden mampu mengambil keputusan dengan tepat dan 9 responden atau 45% sependapat. Pernyataan atas memiliki

inisiatif keputusan alternatif secara cepat yang menyatakan tidak sependapat sebanyak 13 responden atau 65% dan 7 responden menyatakan sependapat.

Selanjutnya kompetensi karyawan Internal Audit berdasarkan bidang-bidang yang dibutuhkan dapat dijelaskan pada tabel 1.3 :

Berikut data kompetensi karyawan Internal Audit yang bersumber dari Divisi Internal Audit 2019 :

TABEL 1.3
DATA KOMPETENSI KARYAWAN INTERNAL AUDIT

Tahun	Kompetensi yang Dibutuhkan								N/A (e)	Jumlah Karyawan (a+b+c+d +e)
	Project Management	Aktual (a)	Construction management	Aktual (b)	Procure ment	Aktual (c)	Financial Project Management	Aktual (d)		
2019	3	1	3	1	2	1	2	1	13	17
2018	4	2	3	1	2	2	1	1	5	11
2017	3	2	2	2	2	1	3	2	9	16
2016	2	1	2	1	2	1	3	2	7	12

Sumber diolah dari Unit Internal Audit 2019

Dari tabel diatas terlihat terjadi ketidak stabilan kompetensi karyawan dari kurun waktu 2016 sampai dengan 2019. Kondisi terakhir ditahun 2019 menunjukkan penurunan kompetensi yang signifikan dimana yang memiliki sertifikasi hanya 1 orang dan proses pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan di ikuti 2 orang dari total 17 karyawan. Atas kondisi ini, terdapat beberapa *gap* kompetensi pada karyawan, dimana seharusnya pengaruh kompetensi dan pelatihan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan dan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012), Kompetensi dapat membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi karena kompetensi diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Menurut Sudarmanto (2009), agar sumber daya manusia yang dimiliki memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi maka agenda penting bagi pimpinan organisasi dan khususnya bagi Divisi Sumber Daya Manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi.

Hasil Pra penelitian tentang kompetensi dengan mengambil sampel responden 20 orang tergambar pada tabel 1.4 berikut ini :

TABEL 1.4
Kuesioner Pra Penelitian kompetensi

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja	10	50%	10	50%
2	Kompetensi dapat menyelesaikan persoalan	11	55%	9	45%
3	Yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi persoalan	8	40%	12	60%
4	Memahami bidang pengetahuan terkait pekerjaan	7	35%	13	65%
5	Memiliki Inovasi dalam pekerjaan	5	25%	15	75%

Pada tabel 1.4 menggambarkan dari 20 responden, 12 responden atau 60% menyatakan tidak sependapat atas pernyataan yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi persoalan dan 8 responden atau 40% sependapat. Pernyataan atas memahami bidang pengetahuan terkait pekerjaan didapatkan 13 responden atau 65% tidak sependapat dan 7 responden atau 35% sependapat. Pernyataan

memiliki inovasi dalam pekerjaan didapatkan 15 responden atau 75% tidak sependapat dan 5 responden atau 25% sependapat.

Salah satu cara yang dapat mengisi kekurangan /*gap* kompetensi adalah dengan pelatihan. Menurut Noe dalam kasmir (2015:126), “ *training refers to a planned effort by company to facilitate the learning of job related knowledge , skill and behaviour by employees* ”. Artinya bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai ketrampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkannya dimasa datang. Perusahaan telah memetakan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, namun permintaan untuk menjalankan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan tergantung *user/pimpinan* dan juga status karyawan. Jika karyawan masih berstatus kontrak maka sulit untuk menambah kompetensi dan program pelatihan. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang disesuaikan dengan bidang masing-masing dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

Berikut data pelatihan karyawan Internal Audit yang bersumber dari Divisi Internal Audit pada tabel 1.5, dimana pada tabel ini memperlihatkan data-data pelatihan yang telah diikuti para karyawan Internal Audit :

TABEL 1.5
PROGRAM PELATIHAN YANG DIBUTUHKAN

Tahun	Pelatihan Karyawan Internal Auditor						Jumlah Karyawan (a+b+c)
	Basic Internal Audit	Aktual (a)	Intermediate Internal Audit	Aktual (b)	Managerial Internal Audit	Aktual (c)	
2019	15	14	15	1	15	1	17
2018	9	9	9	1	9	1	11
2017	14	14	14	1	14	1	16
2016	10	10	10	1	10	1	12

Sumber diolah dari Unit Internal Audit 2019

Dari data tabel diatas memperlihatkan bahwa terdapat program pelatihan yang dibutuhkan dalam keterkaitannya dalam memproses suatu pekerjaan. Namun, data diatas juga menunjukkan program tersebut belum berjalan efektif atau belum teralisasi secara optimal. Dalam kurun waktu 2016 -2019 masih terdapat beberapa personel yang belum mendapatkan program pelatihan atau berkisar 50% terealisasi sehingga hal ini menyebabkan adanya gap keahlian dalam memproses pekerjaan audit. Keahlian dalam memproses suatu pekerjaan sangat dibutuhkan agar tercapainya efektifitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian kinerja perusahaan yang maksimal atau sesuai target yang sudah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2018 : 126), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai diharapkan perusahaan.

Hasil pra penelitian tentang pelatihan tergambar pada tabel 1.6 berikut ini :

TABEL 1.6
Kuesioner Pra Penelitian Pelatihan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Instruktur memiliki kompetensi yang memadai	15	75%	5	25%
2	Memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan	9	45%	11	55%
3	Materi pelatihan yang diberikan menambah kemampuan	13	65%	7	35%
4	Terdapat metode /materi pelatihan yang dapat diimplementasikan didalam kerja	14	70%	6	30%
5	Terdapat ruang pelatihan yang memadai	18	90%	2	10%

Data primer 2020

Pada tabel 1.6 menggambarkan dari 20 responden, 11 responden atau 55% tidak sependapat atas pernyataan yang memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan dan 9 responden atau 45% sependapat.

Program pengembangan karyawan di Unit Internal Audit juga belum memperlihatkan perkembangan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.7 pengembangan berikut ini :

TABEL 1.7
PENGEMBANGAN KARYAWAN INTERNAL AUDIT

Tahun	Program Pengembangan				Jumlah karyawan
	Fraud Audit	Audit Risk and Management	IT Security Audit	Tidak Terealisasi	
2019	0	0	0	17	17
2018	0	0	0	11	11
2017	0	0	0	16	16
2016	1	0	0	11	12

Sumber diolah dari Divisi Internal Audit 2019

Unit Internal Audit telah memiliki program pengembangan karyawan dalam meningkatkan kompetensi, namun dalam kurun waktu 2016 – 2019 tabel diatas memperlihatkan program pengembangan karyawan Internal Audit belum berjalan seperti yang diharapkan dan hingga saat ini belum ada lagi yang mengikuti program pengembangan karyawan.

Turn over karyawan di Unit Internal Audit sebelumnya telah dijelaskan diatas bahwa hal ini kemungkinan merupakan salah satu indikator memicu belum tercapainya kinerja Unit Internal Audit secara optimal. Berikut tabel 1.8 turn over karyawan Internal Audit dalam rotasi, mutasi dan promosi serta hal lainnya.

TABEL 1.8
ROTASI -MUTASI -PROMOSI KARYAWAN INTERNAL AUDIT
(TURN OVER)

Tahun	Pengembangan Karyawan Internal Audit				Jumlah Karyawan IA saat ini	Total Karyawan Intern. Audit
	Rotasi	Mutasi	Promosi	Pensiun		
2019	0	4	0	0	17	21
2018	0	3	3	1	11	18
2017	0	3	2	0	16	21
2016	0	1	1	0	11	13

Sumber diolah dari Divisi Internal Audit 2019

Data tabel diatas memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 2016 – 2019 terdapat penurunan jumlah personel Internal Auditor dan tetap ada penambahan setiap tahunnya, namun penambahan jumlah personel Internal Auditor tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi, pelatihan dan pengembangan sehingga terdapat gap keahlian dan pengetahuan dengan personel auditor yang lama dan baru. Hal

ini kemungkinan juga sebagai salah satu faktor menyebabkan kinerja Unit Internal belum berjalan secara optimal.

Hasil pra penelitian tentang pengembangan tergambar pada tabel 1.9 sebagai berikut :

TABEL 1.9
Kuesioner Pra Penelitian Pengembangan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Program pengembangan karyawan di telah berjalan efektif	1	5%	19	95%
2	Rotasi, mutasi karyawan telah berjalan baik	9	45%	11	55%
3	Terdapat promosi jabatan yang memiliki prestasi baik sesuai standar perusahaan	8	40%	12	60%

Data primer diolah 2020

Pada tabel 1.9 menggambarkan 20 responden, 19 responden atau 95% menyatakan tidak sependapat atas pernyataan program pengembangan karyawan telah berjalan efektif dan 1 responden atau 5% menyatakan sependapat. Sebanyak 11 responden atau 55% menyatakan tidak sependapat atas pernyataan bahwa rotasi, mutasi karyawan telah berjalan baik dan 9 responden atau 45% menyatakan sependapat. Didapatkan 12 responden atau 60% yang tidak sependapat atas pernyataan bahwa terdapat promosi jabatan yang memiliki prestasi baik sesuai standard perusahaan dan 8 responden atau 40% menyatakan sependapat. Hasil pra survey penelitian yang telah dibuat peneliti dari seluruh variable dependen dan independen akan dibahas pada identifikasi masalah dan perumusan masalah.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pra survey penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat pahami pentingnya pelatihan dan kompetensi serta pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah :

1. Karyawan tidak yakin memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan (60%).
2. Karyawan belum optimal dalam memahami bidang pengetahuan terkait pekerjaan yang sedang dikerjakan (65%).
3. Karyawan belum memiliki inovasi dalam pekerjaanya (75%).
4. Karyawan belum memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan (55%).
5. Program pengembangan karyawan belum berjalan efektif (95%).
6. Rotasi mutasi belum berjalan baik (55%).
7. Promosi jabatan belum sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan (60%).
8. Karyawan belum mampu mengambil keputusan dengan tepat (55%).
9. Karyawan belum memiliki inisiatif keputusan alternatif secara cepat (65%).

1.2.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan pembahasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rekayasa Industri sebagai objek penelitian yang difokuskan pada kompetensi

individu, pelatihan dan pengembangan karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 280 dari 924 karyawan.

1.2.3. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Rekind.
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Rekind ?
3. Apakah pengembangan berpengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karyawan ?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karyawan?
6. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung melalui pengembangan karyawan ?
7. Apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung melalui pengembangan karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan memahami rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Memahami dan mengetahui serta dapat menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.
2. Memahami dan mengetahui serta dapat menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja perusahaan.
3. Memahami dan mengetahui serta bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan berbagai variabel kompetensi dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademisi dan praktisi yang dapat memberikan saran dan pikiran dalam bidang sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi para pemegang kebijakan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan.