

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

PT PLN (Persero) ULP Brondong Lamongan

Yulie Wahyuningsih^{1*}, Hegar Fadllullah^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

Abstract

Pendahuluan: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelatihan dan kompetensi di PT PLN (PERSERO) ULP Brondong Lamongan; untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT PLN (PERSERO) ULP Brondong Lamongan; untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT PLN ULP Brondong Lamongan.

Metode: Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) ULP Brondong Lamongan. Sampel dipilih menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t dan uji f). **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan program SPSS bahwa persamaan regresi berganda yang di dapatkan adalah $Y = 0,616 + 0,319X_1 + 0,636X_2 + e$ sedangkan dalam uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($196,181 > 2,83$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja

Article Info

Affiliation:

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Muhammadiyah Paciran,
Lamongan, Jawa Timur,
Indonesia.

*Correspondence:

E-mail address:

yuliew19@gmail.com,

hegarfadh@gmail.com

Article History:

Received: 16 Agustus 2016

Accepted: 25 April 2017

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan persahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah saling berkompetisi untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang maupun jasa, persaingan saat ini sangat kompetitif untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber asset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus di kelola secara optimal continue, selain itu SDM harus adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. selain perusahaan SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Adapun cara-cara yang Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut di karenakan sumber daya manusia salah satu faktor kunci dari berhasilnya suatu perusahaan. maka dari itu manajemen personalia yang baik dan bisa beradaptasi di butuhkan untuk mengatasi tantangan-tantangan untuk mengatasi sumber daya manusia yang ada jaman sekarang ini persaingan yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk berkembang dan beradaptasi. Salah satu cara yang dapat di lakukan adalah dengan cara adalah dengan memberikan program pelatihan maupun meningkatkan motivasi kerja hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas tenaga kerja perusahaan tersebut sehingga mampu mengatasi masalah masalah yang ada dan bisa meningkatkan kinerja perusahaan tersebut dalam persaingan kompetitif sekarang ini.

Agar semua itu dapat tercapai, maka di perlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut dapat memiliki kinerja rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang di harapkan. Namun apabila karyawan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah di rencanakan.

Kinerja karyawan secara sederhana dapat di artikan sebagai hasil atau pencapaian yang di peroleh oleh karyawan selama jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang di lakukan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan tersebut. untuk mendapatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang harus di lakukan sesuai dengan dengan pekerjaan yang di milikinya. Prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal paling di butuhkan perusahaan dan merupakan

salah satu unsur penting demi kemajuan perusahaan tersebut. dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut perusahaan tersebut. dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut perusahaan bisa menggunakan pengalaman dan pengetahuan tentang bidang tersebut. pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan kerja yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan tersebut. Menurut Simmamora (2004), pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

Prinsip-prinsip dan indikator pelatihan. Sebagai upaya yang akan di lakukan, maka pelatihan memiliki prinsip yang di jadikan sebagai pedoman antara lain, Partisipasi, Pendalaman, Pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan sumber daya manusia yang di terapkan menurut Hasibuan (2012) antara lain sebagaimana berikut, **Pertama**, Prestasi kerja karyawan apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat berarti pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap maka pelatihan yang di lakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan; **Kedua**, Kedisiplinan karyawan jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pelatihan yang di lakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pelatihan yang di lakukan kurang baik; **Ketiga**, Absensi karyawan, kalau absensi karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan pelatihan yang di lakukan tersebut sudah baik, sebaliknya apabila pelatihan yang di terapkan kurang baik; **Keempat**, tingkat kerusakan produksi, alat mesin, setelah karyawan mengikuti pelatihan berkurang maka pelatihan yang di lakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pengembangan dan pelatihan kurang baik; **Kelima**, tingkat kecelakaan karyawan harus berkuang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang di lakukan perlu di sempurnakan lagi; **Keenam**, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu, berkurang atau efesiensi semakin baik maka pelatihan yang di lakukan sudah baik, sebaliknya jika tetap berarti pelatihan yang di lakukan itu kurang baik; **Ketujuh**, tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mengikuti pelatihan, jika tidak ada perbaikan maka kerja sama maka pelatihan yang di lakukan kurang baik; **Kedelapan**, prakarsa karaywan harus meningkat setelah mengikuti pelatihan, jika tidak meningkat atau tetap berarti pelatihan tersebut baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta

bisa mengembangkan kreatifitasnya; **Kesembilan**, tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan maka pelatihan yang di lakukan itu baik. Sebaliknya jika tetap maka pelatihan tersebut kurang baik; Dan **Terakhir**, kepemimpinan atau keputusan-keputusan yang di tetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pelatihan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang di capai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, kalau hal di atas tercapai maka pelatihan yang di lakukan baik, sebaliknya jika hal di atas tidak tercapai berarti pelatihan yang di lakukan kurang baik.

Dari uraian diatas diambil kesimpulan indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Siregar (2009) menunjukkan bahwa sebagai berikut **Pertama**, partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untukpeningkatan mutu pegawai; **Kedua**, Perubahan Pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikutipelatihan tersebut; **Ketiga**, tenaga Pelatihan Yang Berkualitas Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handaldan ahli dibidangnya.

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan standar bagi seorang karyawan untuk berhasil dalam bidang pekerjaannya. Lebih jauh lagi kompetensi adalah kualitas yang menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Amstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukk kan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Hutapea dan Thoha (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus di ketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiritetapi di pengaruhioleh beberapa faktor, menurut Abdullah (2013) faktor-faktor tersebut adalah : (a) keyakinan dan nilai-nilai, (b) Keterampilam, (c) Pengalaman, (d) Karakteristik Kepribadian, (e) Motivasi, (f) Emosional, (g) Intelektual, (h) Budaya organisasi.

Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan di atas Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan. Kemampuan manusia terwujudkan dengan karya, keterampilan, pengetahuan, perilaku, sikap, dan motif atau bakatnya ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses atau superior dan biasa-biasa atau average saja ditempat kerja.

Wibowo (2010) dalam Elfriyanto(2016) menunjukkan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Terdapat 5 (lima) karakteristik

atau komponen kompetensi yaitu:

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau di inginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan; Sifat adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi; Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan bahwa mereka dapat efektif, dalam setiap hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang; Pengetahuan adalah informasi yang di miliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya di pergunakan dalam pekerjaan; Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Amstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) menyatakan bahwa kinerja itu adalah terjemahan dari *peformance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang di kerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang di berikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan nalarnya dalam bekerja. Effendi (2009) dalam Elfriyanto (2016) menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Abdullah (2013) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. karyawan masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah di tetapkan dan di sepakati bersama. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam hal: (a)komitmen dalam pencapaian tujuan, (b) meminta feedback dan pelatihan kerja, (c) berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer, (d) mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan, (e) mempersiapkan telaah kerja. Sedangkan manajer bertanggung jawab dalam hal: (a) menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan, (b) mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan, (c) menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar, kinerja, dan kompetensi, (d) memberikan feedback dan pelatihan sesuai keperluan, (e) menyediakan peluang pengembangan karyawan mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

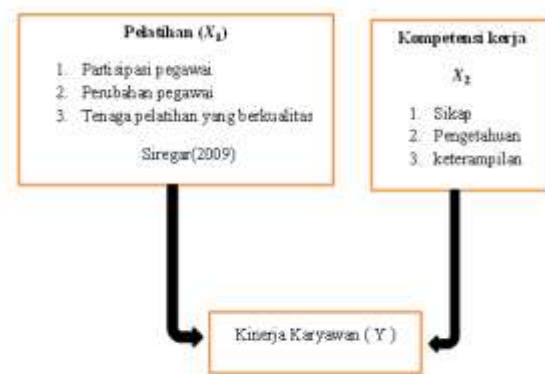
Sangat banyak sekali penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah penelitian Endayani et all (2015) berjudul pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa : Hasil analisis regresi linier berganda sebelum melibatkan variabel moderating yaitu kemampuan yaitu kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh metodedan materi pelatihan hanya sebesar 32,5% sedangkan 67,5% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak di bahas pada model penelitian ini (ressidual error); Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda setelah setelah melibatkan variabel moderating yaitu kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh metode dan materi pelatihan menjadi naik sebesar 49,2%.

Penelitian selanjutnya Ataunur dan Ariyanto (2015) yang berjudul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. Menunjukkan bahwa hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. Jurnal Tesis. Universitas Mercu Buana Jakarta. Menunjuk kan bahwa: Hasil pembuktian hipotesis pertama adalah kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Dari hasil penelitian ini di peroleh informasi informasi yang tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan; Hasil pembuktian hipotesis kedua menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara pelatihan dengan kinerja adalah sangat rendah. Dari hasil penelitian ini di dapat manfaat bahwa proses pelatuhan yang di lakukan dengan baik dan berpijak pada TNA yang cermat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun tingkat korelasi yang sangat rendah menandakan bahwa pelatihan yang telah di dilaksanakan selama ini oleh perusahaan belum berdasarkan proses yang terencana dan terprogram. Hasil pembuktian hipotesis ketiga ialah menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 73,6%. Hal ini mempertegas bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik kompetensi yang di miliki karyawan dan seberapa efektif pelatihan yang di selenggarakan perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui konsep dalam penelitian ini agar lebih memahami variabel dasar sehingga dapat di tarik pengertian variabel tersebut yang tertulis dalam kerangka konsep. Penelitian ini menjelaskan variabel pelatihan, kompetensi, kinerja karyawan. Adapun kerangka konsep dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus di uji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas maka dapat di tarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Adanya pengaruh antara kompetensi trainer terhadap kinerja karyawan

H_3 : Adanya pengaruh antara pelatihan dan kompetensi trainer terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Gambaran Populasi Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian Penelitian ini di lakukan di PT PLN persero(rayon brondong) yang berlatamkan di Jl raya Deandels KM 35 Paciran-Lamongan. Jenis Penelitian yang di gunakan dalam menyusun penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena pada penelitian ini saya dapat dari para responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angka dan di analisis dengan menggunakan metode statistik. Untuk mencapai suatu kebenaran ilmiah, maka di perlukan adanya metode penelitian ilmiah yang sesuai dengan tujuan yang ingin di capai dalam suatu penelitian.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi (objek) Sugiyono (2010), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN persero (rayon brondong). Sampel, Teknik sampling atau teknik penyampelan merupakan teknik pengambilan sampel. sedangkan sampel menurut Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki

oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi". Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh KARYAWAN YANG BEKERJA DI pt pln (persero) ulp brondong yang berjumlah 42 orang. Maka penelitian ini termasuk penelitian populasi, artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik yang akan saya gunakan dalam teknik pengumpulan data di sini yaitu:

Wawancara

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan yang di lakukan dua orang pihak, yaitu: orang yang bertanya atau orang yang berusaha memberikan informasi (pewawancara) dan orang yang mampu memberikan informasi (orang yang diwawancarai). Dengan teknik ini wawancara ini maka kita dapat bertanya secara langsung mengenai hal-hal yang ingin kita ketahui. Dan dari wawancara ini pula bisa kita dapatkan informasi yang berkaitan dengan apa yang ingin kita teliti.

Kuesioner

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawabnya. Kuesioner disini kita gunakan untuk mengetahui data variabel yang di teliti yaitu pelatihan, kompetensi trainer dan kinerja karyawan.

Observasi

Riduwan (2003), menyatakan bahwa observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang di lakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil.

Dokumentasi

Riduwan (2003), menyatakan bahwa dokumentasi adalah di tujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan

kegiatan, foto-foto, filem dokumenter, data yang relevan penelitian.

Pengumpulan Data

Data yang di perlukan dalam penelitian ini dapat di kelompok kan ke dalam dua kelompok yaitu

Data Primer adalah data asli yang di kumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto,2009). Data primer di dapatkan dengan menggunakan kuesioner yang di isi oleh karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Brondong Lamongan.

Data Sekunder adalah data yang telah di kumpulkan oleh pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain (Istijanto,2009). Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang berupa struktur organisasi dan aktivitas PT PLN (PERSERO) ULP Brondong Lamongan, Paciran-Lamongan.

3.3 Teknik Analisis Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran dan ketepatan alat ukur (Kuesioner) yang merupakan suatu indicator variable penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Uji validitas

Uji Validitas diartikan sebagai analisis faktor dari data-data yang ada untuk melihat kesesuaian alat ukur dalam penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Prayetno (2010) dalam Fathi (2018), menunjukkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menentukan valid atau tidak nya suatu item pengujian sering digunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item- Total Correlation*> dibandingkan 0,3. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, Claudia (2017) dalam Fathi(2018) menunjukkan bahwa Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang realibel. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Untuk menguji koefisien reabilitas digunakan rumus Alpha Cronbach. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,50$ maka penelitian tidak realibel atau hasil kuesioner tidak dapat dipercaya, tetapi jika nilai alpha $\geq 0,50$ maka hasil penelitian realibel.

Uji Asumsi klasik

Nur (2016), menunjukkan bahwa Dalam penggunaan regresi, terdapat dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut,

maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi tersebut adalah asumsi Uji Normalitas, Uji multikolinearitas dan Uji heteroskedastisitas:

Pertama, Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, uji data dalam variabel regresi yang di gunakan bertujuan untuk mengetahui bahwa distribusi data dalam variabel yang akan di gunakan telah terdistribusi normal. Data yang baik dan layak di gunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dari dari normalitas nilai residual dengan menggunakan uji statistik berdasarkan nilai P-P plot prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histtogram dari residualnya.

Kedua, uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel bebas terjadi hubungan yang linear. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Data dapat dikatakan multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Ketiga, Uji Heterokedastisitas adalah residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi meragukan. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual antara satu pengamatan kepada pengamatan yang lain. Regresi dinyatakan memiliki heteroskedastisitas apabila terdapat titik-titik (*point-point*) yang membentuk pola yang teratur.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara dua variabel independen atau satu lebih variabel dependen. Maksudnya adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y. Pengujian signifikan (Uji F dan Uji t) pada tingkat signifikan 0,05 untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial ataupun sama-sama(simultan) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ini di formulasikan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + X_1 + X_2$$

Keterangan:

Y: niali prediksi Variabel dependen (kinerja karyawan)

A: konstanta, nilai Y jika X =0

b_1, b_2 : koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang di dasarkan variabel x_1, x_2

x_1 : variabel independen (pelatihan)

x_2 : variabel independen (kompetensi trainer)

Uji hipotesis

Uji F di lakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dei lakuna dengna membandingkan F hitung dengan tabel pada tingkat signifikan 0,05 rumus yang di gunakan

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-10)}$$

Keterangan :

R: koefisien korelasi ganda

Fh=F hitung

K: jumlah variabel bebas

N: jumlah sampel yang di pakai

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

Berdasarkan niali F hitung dan F table. Jika F hitung \geq F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat(Y). Jika F hitung \leq F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan nilai signifikan hasil output spss, Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variael bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan Jika nilai signifikansi > maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka di gunakan bantuan komputer dengan progam SPSS 25

Koefisien Determinasi

Koefiensi determinasi (R²) dalam regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan variabel independen (X₁, X₂, X_n) secara serentak terhadap variabel (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang di gunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R²sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang di gunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang di berikan variabel indpenden terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang di gunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Duwi:2015).

Uji t

Uji t di gunakan untuk menguji apakah secara individu,variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut: $H_0 = i=0$, artinya variabel independen (Pelatihan dan kompetensi trainer)secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja

Karyawan). $H_a : I \neq 0$, artinya variabel independen (pelatihan dan kompetensi trainer) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau tingkat kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel independen.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini memiliki variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi. Variabel dapat diartikan sebagai sesuatu yang dijadikan objek penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dan variabel yang akan saya gunakan disini yaitu **Variabel Independen**, Variabel independen atau disebut sebagai variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Di dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu pelatihan (X_1) dan kompetensi trainer (X_2). **Variabel Dependen** atau sering disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Di dalam penelitian ini variabel dependen (terikat)nya yaitu kinerja karyawan.

Untuk membuat kuesioner maka kita perlu menggunakan skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun empat jenis skala yang digunakan dalam pengukuran yaitu: skala likert, skala guttman, rating scale, semantic deferencial, dan dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Sugiono (2015:76) menyatakan bahwa skala likert adalah metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan fenomena sosial dengan mengatakan setuju atau tidak setuju terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setiap item disusun sedemikian rupa agar bisa dijawab dalam lima tingkatan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Untuk variabel X_1, X_2 dan Y urutan skala tersebut menggunakan lima angka penilaian yaitu:

Tabel 1. Skor skala likert

NO	URAIAN	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Tidak Setuju (STS)	1

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut valid dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1 (pelatihan)	X1.1	0,738	0,3044	VALID
	X1.2	0,631	0,3044	VALID
	X1.3	0,796	0,3044	VALID
	X1.4	0,909	0,3044	VALID
	X1.5	0,887	0,3044	VALID
	X1.6	0,72	0,3044	VALID
	X1.7	0,753	0,3044	VALID
	X1.8	0,827	0,3044	VALID
	X1.9	0,655	0,3044	VALID
X2 (Kompetensi)	X2.1	0,77	0,3044	VALID
	X2.2	0,785	0,3044	VALID
	X2.3	0,803	0,3044	VALID
	X2.4	0,852	0,3044	VALID
	X2.5	0,674	0,3044	VALID
Y (kinerja)	Y1	0,625	0,3044	VALID
	Y2	0,863	0,3044	VALID
	Y3	0,76	0,3044	VALID
	Y4	0,884	0,3044	VALID
	Y5	0,779	0,3044	VALID
	Y6	0,718	0,3044	VALID

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch Alpha* > 0,60.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KRITERIA	KETERANGAN
X1 (PELATIHAN)	0,913	0,6	RELIABEL
X2 (KOMPETENSI)	0,835	0,6	RELIABEL
Y (KINERJA)	0,863	0,6	RELIABEL

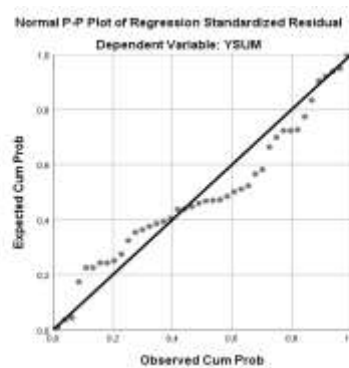
Sumber: data primer diolah

Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis (Uji Asumsi Klasik) dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 25.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui normalitas data, maka dapat dilihat pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam Gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Gambar 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada grafik, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel bebas terjadi hubungan yang linear. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Data dapat dikatakan multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

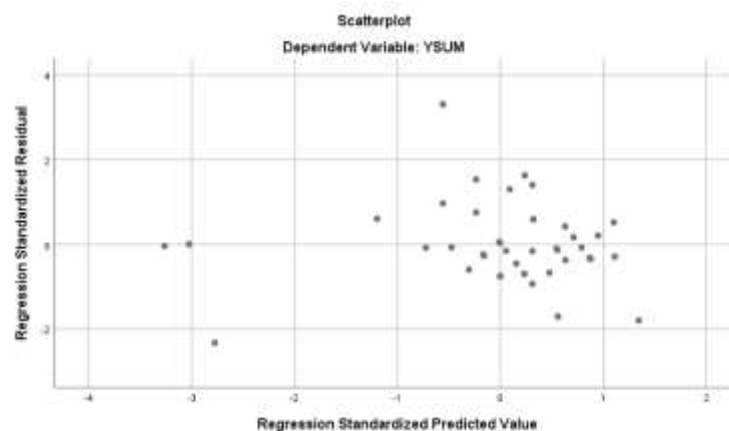
Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerrance</i>	VIF
<i>Constant</i>		
Pelatihan	0,486	2,057
Kompetensi	0,486	2,057

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4 diatas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* yang $\geq 0,10$ yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual antara satu pengamatan kepada pengamatan yang lain. Regresi dinyatakan memiliki heteroskedastisitas apabila terdapat titik-titik (*point-point*) yang membentuk pola yang teratur. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk dipakai. Hal tersebut terlihat pada grafik *Scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis statistik inferensial. Analisis statistik inferensial bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas yaitu variabel pelatihan (X1), dan atribut kinerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) untuk karyawan dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,616	1,157		0,532	0,598
Pelatihan	0,309	0,44	0,483	6,996	,000
Kompetensi	0,636	0,081	0,546	7,907	.000

Variabel Dependent : Kinerja karyawan

Adjusted R Square : 0,905

Sumber: data primer diolah

Adapun persamaan regresi yang terjadi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,616 + 0,309X_1 + 0,636X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstan 0,616 sedangkan nilai Variabel Pelatihan (X₁) sebesar 0,309, Variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,636.

Hasil regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,616 artinya jika Variabel Pelatihan (X₁), dan Variabel kompetensi (X₂) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,616
- Nilai Variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,309 artinya variabel pelatihan dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616, sehingga apabila terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,616 dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap. artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan dalam bekerja.
- Nilai Variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,636 artinya variabel Kompetensi dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616 sehingga setiap penambahan 1% dari variabel kompetensi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,616 dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan uji t dengan taraf signifikansi 5% dan diperoleh t_{tabel} sebesar 2,02108. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , di mana apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pengujian hipotesis secara parsial tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Pelatihan	2,02108	6,996	.000	H_0 ditolak
Kompetensi	2,02108	7,907	.000	H_0 ditolak

Sumber: data primer diolah

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Harga (X_1) Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,996 > 2,02108$), dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 berbunyi ada pengaruh yang positif tapi tidak berpengaruh secara signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif namun tidak berpengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Variabel kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,907 > 2,2108$), dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap proses Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) ULP BRONDONG . Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil analisis data bisa dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	643,058	2	321,529	196,181	.000 ^a
Residual	63,919	39	1,639		
Total	706,976	41			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 196,181 dan F tabel sebesar 2,83 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($196,181 > 2,83$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel Pelatihan dan kompetensi dalam memprediksi Kinerja Karyawan dapat dilihat pada koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* seperti yang tercantum pada table 8 berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.905	1.28021

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,905. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan kompetensi memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 90,5%. Selebihnya yaitu sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) adalah 0,309, kompetensi (X_2) adalah 0,636. Nilai koefisien variabel kompetensi produk adalah yang paling besar dibandingkan nilai koefisien variabel Pelatihan, sehingga variabel kompetensi produk adalah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP BRONDONG.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara Parsial

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan baik akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian Pelatihan yang di lakukan dengan baik dan teratur dapat membuat seorang karyawan memiliki banyak sekali ilmu-ilmu baru sehingga akan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Variabel kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Kompetensi seorang karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kompetensi yang baik apabila mereka penguetaahuan pengetahuan yang luas dengan seperti itu kompetensi kerja di dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara Simultan

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 196,181 dan F tabel sebesar 2,83 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($196,181 > 2,83$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap proses kinerja seorang karyawan. Berdasarkan hasil pengujian maka ditemukan bahwa pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kedua variabel tersebut dianggap telah memengaruhi kinerja seorang karyawan. sehingga persepsi apa yang karyawan dapatkan dan apa yang karyawan rasakan diberikan oleh perusahaan semakin baik. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Pelatihan dan Kompetensi yang diberikan maka akan semakin baik pula seorang karyawan dalam melakukan pekerjaanya..

Tingkat keeratan hubungan dari kedua variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Hubungan tersebut mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi mempunyai hubungan yang baik terhadap Kinerja karyawan. Fenomena tersebut dipertegas pula dengan pengaruh yang kuat Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa terjadinya variasi Kinerja yang di peroleh setelah mengikuti Pelatihan dan Kompetensi. Dengan kata lain, bahwa pengaruh langsung secara simultan dari kedua variabel Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,905. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,5%. Selebihnya yaitu sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Hal ini berarti semakin baik pelatihan dan kompetensi, maka semakin baik pula karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan yakni pelatihan dan kompetensi. Apabila perusahaan memberikan pelatihan dan kompetensi yang baik bagi karyawan maka akan memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga Perusahaan tidak sia-sia dalam memberikan pelatihan,. Pelatihan dan Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis dan tingkat pengaruh 95% ($\alpha=0.05$) maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai probabilitas (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan bisa dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $6,996 > 2,02108$, yang berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dengan nilai probabilitas (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan bisa dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $7,907 > 2,02108$, yang berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kompetensi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 196,181 dan F tabel sebesar 2,83 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($196,181 > 2,83$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan variabel kompetensiberpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan.
- c. Berdasarkan nilai determinasi (R^2) yang diperoleh yakni sebesar 0,905 hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel kompetensi memberikan pengaruh cukup besar terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 90,5% sedangkan sisanya yaitu 9,5% dipengaruhi variabel lain yang termasuk dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015) yang berjudul “pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk” dengan hasil penelitian kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,6%.

6. Implikasi Dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat di gunakan untuk pertimbangan, sekaligus sebagai masukan bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan kualitas SDM, karena dengan perkembangan zaman yang begitu pesat dan tingkat daya saing antar perusahaan yang juga sangat ketat. Maka perusahaan di tuntut untuk memiliki nilai plus di bandingkan dengan perusahaan lainnya.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian kali ini menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menganalisa faktor-faktor yang lain juga mampu mempengaruhi pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP BRONDONG.
- b. Dalam penelitian ini karena keterbatasan waktu, tenaga serta finansial. maka priode penelitian dan jumlah sampel serta item pernyataan dalam mengindikasikan hal-hal yang mempengaruhi pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP BRONDONG di rasa masih kurang cukup dan hasilnya masih kurang maksimal.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

- Abdullah, M.M. (2013). *Manajemen bisnis syari'ah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Amstrong, M. And Baron. (1998). *Perfect management*. London: Institute of personal and development.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Barry, and Cushway. (2000). *Perilaku dan desain organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Elex. Media komputindo.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management (manajemen sumber daya manusia)*. Edisi Kesembilan Jilid Kedua. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT indeks.
- Effendi. (2009). *The power of good corporate govermance*. Jakarta: PT Salemba.
- Elfriyanto. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan*.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harris, Michael. (2000). *Human Resources Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto J. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Mathis R. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba.
- Simmamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: STIE

YKPN.

Setiawati. (2009). *Perpajakan indonesia*. Jakarta

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha indah.

Sumber Internet

Duwi. (2011). Analisis Regresi Linier Berganda. Dikutip Pada 10 Februari 2017 dari <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11//analisis-regresi-linierberganda.html?m=1>.