

RESUME JURNAL
PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN
PADA PT. MUBA ELECTRIC POWER SEKAYU

Disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Seminar

Dosen Pengampu : Drs. Heru Susilo, M.A.



Disusun oleh:

Kelompok 8

Mustofa Aji	125030200111130
Arga Dwi Kusuma	125030201111030
Rositha Dini	125030207111029

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2015

Latar Belakang

Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2003:349) mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu : 1)menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas 2)mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima 3)membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan 4)memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Pelatihan di PT. Muba Electric Power meliputi pelatihan teknik dan serta akuntansi dan manajemen. Pelatihan teknik yang telah diberikan adalah pelatihan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan listrik, pembangkit listrik dan alat transportasi. Pelatihan bidang akuntansi dan manajemen meliputi tata usaha perkantoran, komputer akuntansi dan manajemen logistik. Pengembangan karyawan di PT. Muba Electric Power diberikan kepada para karyawan yang akan menduduki suatu tugas atau jabatan baru di perusahaan.

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power ?

Kerangka Dasar Teori

Pelatihan materi

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104).

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2003:349) mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu :

1)menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas 2)mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima 3)membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan 4)memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut. Mangkunegara (2005:169) mengemukakan beberapa alasan terjadinya pelatihan,yaitu:1)menyesuaikan dengan peraturan-peraturan dan standar yang ada 2)perubahan - perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja 3)pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan 4)meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Pengembangan Karyawan

Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Simamora (2003: 268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam

pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya.

Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill. Handoko (2001:104) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008:292) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu 1) organisasi mempertahankannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu 2) organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal 3) organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

Kompetensi Karyawan

Moeheriono (2009:3) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Pembentuk kompetensi berasal dari dalam diri individu ataupun melalui proses pembentukan kompetensi. Terdapat berbagai karakteristik kompetensi yang seringkali merupakan perpaduan beberapa karakteristik. Moeheriono (2009:13) mengemukakan mengenai beberapa karakteristik yang terdiri atas: 1) Watak, yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana seorang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu 2) Motif, yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan sehingga mengakibatkan suatu tindakan atau dasar untuk melakukan suatu tindakan 3) Bawaan, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang 4) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu 5) Keterampilan dan keahlian yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Kategori kompetensi meliputi berbagai macam kemampuan dalam melaksanakan tugas. Zwell dalam Wibowo (2007:331) mengemukakan kategori kompetensi sebagai 1)Task achievement, berhubungan dengan pencapaian kinerja 2)Relationship, berhubungan dengan komunikasi 3)Personal attribute, merupakan kompetensi intrinsic individu 4)Managerial, berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan individu lain 5)Leadership, berkaitan dengan kemampuan memimpin dan mendelegasikan pekerjaan.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi Zwell dalam Wibowo (2007:399) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu 1) Keyakinan dan nilai, keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain mempengaruhi perilakunya 2) Ketrampilan, pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya organisasi dan kompetensi individual 3)Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya 4) Karakteristik kepribadian, banyak faktor kepribadian yang tidak dapat berubah walaupun demikian dalam kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah 5) Motivasi, merupakan faktor kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi dan pengakuan 6) Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi sedangkan mengatasi pengalaman tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi 7) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikirankonseptual dan pemikiran analitis. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

Bentuk Penelitian

Penelitian ini berbentuk asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan PT.Muba Electric Power dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan mempelajari pengetahuan,keterampilan dan keahlian.	<ul style="list-style-type: none"> - Materi dan metode pelatihan - Kriteria peserta pelatihan - Efektifitas program pelatihan - Umpan balik pelatihan
Pengembangan Karyawan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power dengan mempersiapkan karyawan agar selaras dengan gerak laju PT. Muba Electric Power di masa yang akan datang.	<ul style="list-style-type: none"> - Proses Pembelajaran - Strategi pengembangan - Efektifitas program -Keberlangsungan dan kesinambungan program
Kompetensi Karyawan adalah karakteristik dasar karyawan PT. Muba Electric Power yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan yaitu efektif , memiliki kinerja prima dan superior.	<ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian tugas - Hubungan internal dan eksternal organisasi - Integritas - Kemampuan manajerial

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan/atau pengembangan karyawan sebanyak 134 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang sudah pernah mengikuti baik pelatihan maupun pengembangan karyawan. Jumlah karyawan yang memenuhi kriteria untuk menjadi responden berjumlah 38 orang.

Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuisioner. Responden memberi tanggapan terhadap kuisioner yang terdiri dari 10 butir pertanyaan yang kemudian hasil tanggapan tersebut ditabulasi dan diklasifikasikan untuk dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan 15 responden. Perhitungan pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS. Setelah dilakukan pengujian instrumen terhadap variabel-variabel penelitian dan butir-butir kuisioner dinyatakan valid dan reliabel, proses penelitian dilanjutkan dengan menyebarkan kuisioner terhadap 38 responden dimana data yang diperoleh akan digunakan untuk diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis data yang telah ditetapkan sebelumnya.

Teknik dan Alat Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan statistik inferensial, didukung dengan memaparkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear berganda, regresi linear sederhana serta uji F dan uji t untuk pengujian hipotesis. Penggunaan variabel dalam analisis data adalah variabel independen meliputi program pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) sedangkan variabel dependen (Y) adalah kompetensi karyawan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model penelitian sudah terbebas dari asumsi klasik yang meliputi dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Perhitungan uji asumsi klasik dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas terhadap instrumen penelitian berdasarkan variabel-variabel dalam penelitian ini dihitung dengan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* (r hitung) yang dibandingkan dengan nilai kritis (r tabel) pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data sebanyak 15 yaitu 0,514. Perhitungan korelasi (r hitung) dilakukan antara skor butir dan total skor dari semua butir variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel-variabel Penelitian

Butir Pertanyaan	r hitung		
	Pelatihan	Pengembangan	Kompetensi
1	0,548	0,921	0,902
2	0,753	0,795	0,557
3	0,830	0,703	0,781
4	0,598	0,928	0,566
5	0,659	0,795	0,552
6	0,579	0,927	0,839
7	0,693	0,825	0,910
8	0,767	0,761	0,720
9	0,637	0,949	0,561
10	0,556	0,734	0,627

Hasil perhitungan uji validitas menyatakan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua butir pertanyaan dalam kuisioner variabel-variabel penelitian adalah valid. Uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut yang dibandingkan dengan nilai penerimaan reliabilitas butir kuisioner sebesar 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'a</i>
Pelatihan	0,855
Pengembangan Karyawan	0,948
Kompetensi karyawan	0,872

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini bernilai lebih dari 0,6 sehingga butir kuisioner pada setiap variabel dalam penelitian adalah reliabel atau dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji normal tidaknya data yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompeten	.125	38	.139	.940	38	.043
Pelatihan	.124	38	.151	.970	38	.387
Pengemba	.110	38	.200*	.967	38	.307

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi karyawan sebesar 0,139, pelatihan sebesar 0,151 dan pengembangan karyawan sebesar 0,200. Nilai-nilai signifikansi variabel-variabel

tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa data variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian berdistribusi normal. Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel.

Tabel 5. Tabel ANOVA

	Sig.
Kompetensi * Between Groups (Combined)	.000
Pelatihan	
Linearity	.000
Deviation from Linearity	.618

Asumsi terdapat hubungan yang linear antara variabel pelatihan dan kompetensi karyawan terpenuhi karena hasil uji linearitas dengan test of linearity menghasilkan nilai 0,000 atau kurang dari 0,05. Selanjutnya, tabel berikut ini menyajikan hasil uji linearitas antara variabel pengembangan karyawan dan kompetensi.

Tabel 6. Tabel ANOVA

	Sig.
Kompetensi* BetweenGroups (Combined)	.030
Pengembangan	
Linearity	.001
Deviation from	.255

Asumsi terdapat hubungan yang linear antara variabel pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan juga terpenuhi karena hasil uji linearitas menghasilkan nilai 0,001 atau kurang dari 0,005.

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 7. Tests of Normality

	Kolmogorov-			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompet	.125	38	.139	.940	38	.043
Pelatiha	.124	38	.15	.970	38	.387
Pengem	.110	38	.200*	.967	38	.307

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas yang dapat dilihat dari hasil uji multikolineritas dimana nilai VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,479 atau kurang dari 5 serta nilai tolerance masing-masing variabel bebas sebesar 0,676 atau lebih dari 0,1. Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Tabel 8. Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	.050
		Sig. (2-tailed)	.765
		N	38
	Pengembangan	Correlation Coefficient	-.005
		Sig. (2-tailed)	.974
		N	38
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	
		N	38

Hasil penelitian dengan uji Spearman's rho menunjukkan bahwa korelasi antara variabel pelatihan dengan unstandarized residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,765 dan korelasi antara variabel pengembangan karyawan dan unstandarized residual sebesar 0,974. Signifikansi korelasi masing-masing variabel bebas dengan unstandarized residual lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

ANALISIS DATA Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karyawan) dengan variabel terikat (kompetensi karyawan) sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9. Model Summary^v

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.538	2.54570

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai 0,750 sedangkan koefisien determinasi bernilai 0,563.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karyawan) terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan).

Tabel 10. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.737	6.435		-.892	.379
	Pelatihan	.970	.198	.665	4.890	.000
	Pengembangan	.168	.169	.135	.993	.328

a. Dependent Variable: Kompetensi

Persamaan regresi linier berganda dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian adalah $Y = -5,737 + 0,970X_1 + 0,168X_2$.

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan atau pengembangan karyawan terhadap terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan). Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pelatihan.

Tabel 11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.682	6.092		-.604	.549
	Pelatihan	1.082	.163	.742	6.637	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Persamaan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pelatihan adalah $Y = -3,682 + 1,082X$. Selanjutnya, tabel berikut ini menyajikan hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pengembangan karyawan.

Tabel 12. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.945	6.625		1.954	.058
	Pengembangan	.640	.178	.514	3.591	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi

Persamaan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pengembangan karyawan adalah $Y = 12,945 + 0,640X$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas baik pelatihan maupun pengembangan karyawan terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan) secara bersama-sama. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil signifikansi F pada α sebesar 0,05, hipotesis nol diterima apabila nilai signifikansi $F > \alpha$ dan hipotesis nol ditolak apabila nilai signifikan $F \leq \alpha$

Tabel 13. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.732	2	145.866	22.508	.000 ^a
	Residual	226.821	35	6.481		
	Total	518.553	37			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Uji hipotesis secara simultan memperlihatkan signifikansi F sebesar 0,000 dengan menggunakan α sebesar 0,05 maka tingkat signifikansinya adalah lebih kecil dari α sebesar 0,05. Signifikansi $F < \alpha$ berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Pengujian hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah di PT. Muba Electric Power variabel bebas (pelatihan atau pengembangan karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan), secara parsial. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil signifikansi t pada α sebesar 0,05 dengan uji dua sisi (0,025). Ketentuan penerimaan hipotesis adalah hipotesis nol diterima apabila signifikansi $t > \alpha/2$ dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi $t \leq \alpha/2$.

Tabel 14. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.737	6.435		-.892	.379
Pelatihan	.970	.198	.665	4.890	.000
Pengembangan	.168	.169	.135	.993	.328

a. Dependent Variable: Kompetensi

Uji hipotesis secara parsial dengan variabel bebas pelatihan memperlihatkan signifikansi t sebesar 0,000 pada $\alpha/2$ sebesar 0,25, dengan demikian tingkat signifikansinya kurang dari 0,025. Signifikansi $t < \alpha$ atau $0,000 < 0,025$ berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Uji hipotesis secara parsial dengan variabel bebas pengembangan karyawan memperlihatkan signifikansi t sebesar 0,328 pada $\alpha/2$ sebesar 0,025, dengan demikian tingkat signifikansinya lebih dari 0,025. Signifikansi $t > \alpha/2$ atau $0,328 > 0,025$ berarti hipotesis nol diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien korelasi sebesar 0,750 berarti secara serentak terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power. Positif artinya apabila aktivitas pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Muba Electric Power meningkat maka kompetensi karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Koefisien determinasi sebesar 0,563 berarti kontribusi variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut adalah watak, motif dan bawaan.

Persamaan regresi linear berganda $Y = -5,737 + 0,970X_1 + 0,168X_2$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta a sebesar -5,737 satuan menunjukkan jika manajemen PT. Muba Electric Power tidak mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan bernilai negatif, dengan demikian untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power mutlak diperlukan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Model regresi tersebut juga menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas pelatihan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,970 satuan dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika terjadi perubahan kegiatan pelatihan sebesar satu satuan akan menyebabkan perubahan pada kompetensi karyawan sebesar 0,970 satuan secara searah dan sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimana pengetahuan dan keterampilan merupakan karakteristik dari kompetensi.

Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas kegiatan pengembangan karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,168 dan bertanda positif memberikan makna bahwa setiap perubahan kegiatan pengembangan karyawan sebesar satu satuan akan menyebabkan perubahan kompetensi karyawan sebesar 0,168 satuan secara searah. Hasil persamaan regresi penelitian sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan merupakan salah satu cara untuk mempercepat proses adaptasi dan sosialisasi terhadap tugas yang dikerjakan.

Persamaan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pelatihan $Y = -3,682 + 1,082X$ memberikan makna bahwa koefisien regresi a -3,682 satuan menunjukkan jika PT. Muba Electric Power tidak mengadakan pelatihan karyawan maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan bernilai negatif, dengan demikian untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power diperlukan kegiatan pelatihan karyawan. Koefisien regresi b menghasilkan koefisien regresi sebesar 1,082 satuan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan aktivitas pelatihan sebesar satu satuan akan menyebabkan perubahan kompetensi karyawan sebesar 1,082 satuan secara searah.

Persamaan regresi linear sederhana dengan variabel bebas pengembangan karyawan $Y=12,945+0,640X$ memberikan makna bahwa koefisien regresi a 12,945 menunjukkan jika PT. Muba Electric Power tidak mengadakan pengembangan karyawan maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan bernilai 12,945 satuan, dengan demikian pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power perlu dipertimbangkan efektivitas pelaksanaannya. Koefisien regresi b menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,640 satuan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan aktivitas pengembangan karyawan sebesar satu satuan akan menyebabkan perubahan kompetensi karyawan sebesar 0,640 satuan secara searah.

Uji hipotesis secara simultan menghasilkan penolakan terhadap hipotesis nol dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif. Hal ini menunjukkan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power, dengan demikian, secara simultan, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power.

Uji hipotesis secara parsial dengan pelatihan sebagai variabel independen menghasilkan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power. Hasil pengujian hipotesis tersebut diperkuat dengan makna konstanta a pada persamaan regresi linear sederhana yang menghasilkan nilai negatif. Nilai negatif tersebut memberikan makna ketika tidak ada pelatihan maka kompetensi karyawan sangat rendah atau tidak kompeten sehingga pelatihan mutlak diperlukan oleh karyawan PT. Muba Electric Power agar kompetensi karyawan sesuai dengan kualifikasi tugasnya.

Uji hipotesis secara parsial dengan variabel independen pengembangan karyawan menghasilkan penerimaan hipotesis nol sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power. Hasil pengujian hipotesis tersebut diperkuat dengan makna konstanta a pada persamaan regresi linear sederhana yang menghasilkan nilai positif. Nilai positif tersebut memberikan makna ketika pengembangan karyawan kurang efektif maka karyawan masih cukup kompeten.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya adalah

1. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power
2. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power, sedangkan variabel pengembangan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power.

Temuan – temuan dan rekomendasi

Penelitian ini menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan cara menambah variabel penelitian agar perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang lebih efektif bagi peningkatan kinerja karyawan
- 2) Perusahaan disarankan untuk lebih banyak mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan agar ketrampilan dan pengetahuan dapat meningkatkan serta adaptasi karyawan terhadap tugas lebih cepat dan tanggap.