

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SADAR DINAMIS SAMPANG

Abdul Jamali
Universitas Madura

ABSTRAK

Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sadar Dinamis Sampang. Untuk pelatihan indikatornya adalah peserta training, materi pelatihan, tutor pelatih, sarana dan prasarana pelatihan. Sedangkan untuk kompetensi indikatornya adalah mengetahui pengetahuan dibidangnya masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan diperaturan, sikap kerja, keterampilan individu. Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian regresi $Y = 0,064 + 0,263X_1 + 0,757X_2 + e$. Persamaan ini mempunyai makna bilamana pelatihan meningkat satu-satuan variabel tetap, maka akan dapat pengaruh pada pelatihan 26,30%. Bilamana kompetensi meningkat satu-satuan variabel tetap, maka akan dapat pengaruh kepada kompetensi 75,70%. Variabel yang paling memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi sebesar 0,757.

Kata Kunci: pelatihan, kompetensi, kinerja

PENDAHULUAN

- Latar Belakang Masalah

Situasi dunia bisnis sekarang ini menuntut perusahaan-perusahaan yang ada untuk senantiasa meningkatkan efisiennya. Hal ini dapat dimaksudkan agar perusahaan dapat tetap survive dan bersaing pada perusahaan-perusahaan lainnya. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan. Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial/non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik yang berupa prasarana maupun sarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang.

Terutama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya. Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Pengelolaan perusahaan/ organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. PT. Sadar Dinamis merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan tersebut berdiri pada tanggal 4-11-1972 hingga sekarang. PT. Sadar Dinamis mencapai grade 6, yang di maksud grade adalah tingkatan kemampuan kontraktor. Dan PT Sadar Dinamis mempunyai jumlah karyawan sebanyak 31 karyawan. Meski perusahaan ini berdiri cukup lama, namun masih terdapat beberapa masalah internal dalam perusahaan tersebut. Kurangnya Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan.

Hal ini terlihat dari beberapa masalah yang ada, misalnya : ada 25 karyawan lapangan yang tidak mengerti

pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Untuk itu perlu diadakan pelatihan, yang mempunyai beberapa indikator sebagai berikut : Peserta training karyawan lapangan, materi pendidikan dan pelatihan, tutor pelatih, sarana dan prasarana pelatihan. Kemudian kompetensi yang terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut : Mengetahui pengetahuan di bidangnya masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan di peraturan, sikap kerja, keterampilan individu. Selanjutnya kinerja karyawan yang terdiri dari : kualitas pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab.

Dari uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang di beri judul: "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SADAR DINAMIS SAMPANG".

- Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sadar Dinamis Sampang?
2. Dari kedua variabel, pelatihan dan kompetensi, manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang?

- Batasan Masalah

Dalam pembatasan masalah dimaksudkan untuk menyederhanakan masalah. Dengan pembatasan masalah yang jelas, peneliti bisa mengarahkan pembahasannya dengan lebih seksama dan bisa merumuskan masalah-masalahnya dengan jelas, serta

mengetahui variabel - variabel yang diteliti sehingga dapat menentukan metode pemecahannya dan alat yang dipergunakan. Penelitian ini membatasi ruang lingkup masalah yaitu bagian-bagian yang memproduksi bangunan PT. Sadar Dinamis Sampang.

- Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.

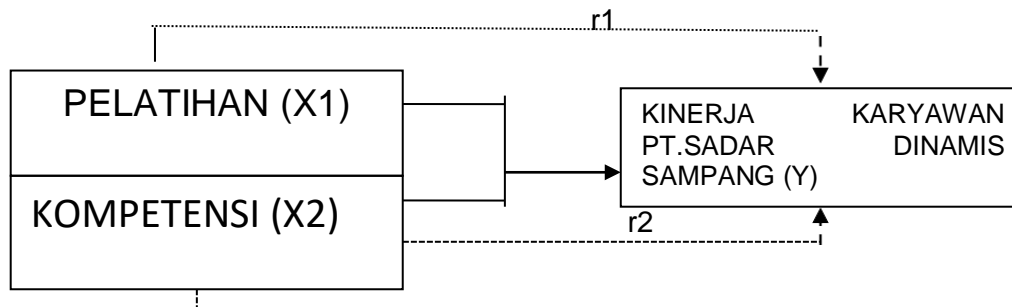
- Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan yang diteliti, sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai sistem pelatihan dan kompensasi terhadap karyawan PT. Sadar Dinamis
- b. Bagi fakultas sebagai memberikan kontribusi akademis kepada berbagai pihak yang melakukan penelitian khususnya tentang masalah pelatihan dan kompetensi terhadap karyawan.
- c. Bagi peneliti, untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama ini dan menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.
- d. Bagi peneliti lanjutan sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama di masa yang akan datang.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sadar Dinamis Sampang



Berdasarkan gambar di atas, untuk variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun pengaruh secara parsial ditandai dengan variabel r_1 dan r_2 dan pengaruh simultan ditandai dengan R.

usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia perhotelan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

- Tinjauan Tentang Pelatihan

Menurut Gomes (1997 : 197), "Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih".

Pelatihan menurut Gary Dessler (1997 : 263) "adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".

Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr (1999 : 323), "pelatihan merupakan Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan".

Pelatihan merupakan salah satu

Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat (1991:55)”

tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan pimpinan.

- Alasan Pentingnya Diadakan Pelatihan

Menurut Hariandja (2002 : 168),”

ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

- a. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan

pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

- Teknik-Teknik Pelatihan

Program latihan menurut Handoko (1995:110) "dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen diantaranya sebagai berikut :

1. Metode praktis

Teknik-teknik "on the job training" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang "pelatih" yang berpengalaman.

2. Metode Simulasi

Dengan metode ini karyawan peserta latihan representasi tiruan (artificial). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

- Manfaat Pelatihan

Manullang (1990:47) "memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan rasa puas karyawan
- b. Pengurangan pemborosan.
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan.
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e. Menaikkan tingkat penghasilan.
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur.
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- h. Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- i. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- j. Memperbaiki moral karyawan

- Tinjauan Tentang Kompetensi

Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu (Rustyah, 1982). "Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan

melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan (Herry, 1998)".

Menurut Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2004: 38) "bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Broke dan Stone (Uzer Usman, 2007:14) "kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

Lebih lanjut menurut Achmad S. Rucky (dalam Sugiyanto 2007:64) "komponen yang membentuk kompetensi seseorang adalah:

1. Motif
Adalah Sesuatu secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan
2. Karakteristik pribadi
Adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi
3. Konsep diri
sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan
Adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik Perangkat tertentu
5. Keterampilan
Adalah merupakan kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

- Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).”

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).”

Gomes dalam Mangkunegara (2005:hal.9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ”Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.”

Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

- Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993)” cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. **Diagnosis**
Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.
2. **Pelatihan**
Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.
3. **Tindakan**
Tidak ada program dan pelatihan

yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal

HIPOTESA

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga pelatihan dan kompetensi secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.
2. Diduga bahwa kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.

METODOLOGI PENELITIAN

- Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang di perlukan. Adapun lokasi penelitian ini di laksanakan di kantor PT.SADAR DINAMIS, Jl. Kh.Hasyim Asyari No.12, Sampang.

- Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian assosiatif atau hubungan menurut Sugiono (2006:11-12) penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

- Jenis dan Sumber Data

Jenis dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. **Data Primer**
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yaitu data yang dibutuhkan, sebagai bahan masukan yang nantinya akan dianalisis lebih lanjut.
- b. **Data Sekunder**
Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari data yang sudah diolah dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang

sangat diperlukan dalam penelitian seperti sejarah perusahaan, jumlah karyawan serta pembagian tugas dan wewenang masing-masing bagian didalam struktur organisasi perusahaan.

- Populasi Dan Sampel

Suatu penelitian tidak terlepas dari populasi dan sampel, karena itulah populasi dan sampel merupakan subyek penelitian yang harus ditetapkan. Agar diperoleh kejelasan maka peneliti menjelaskan pengertian populasi dan sampel sebagai berikut :

1. Populasi

Arikunto (1996: 115) mengemukakan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Sedangkan menurut Hadi (2000: 220) mengemukakan bahwa "populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki". Selanjutnya Hadi (1994: 220) mengatakan bahwa "Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat-sifat sama". Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan penduduk atau subyek penelitian yang mempunyai satu sifat yang sama. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang yang berjumlah 25 karyawan.

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2001 : 57)" menyatakan bahwa "sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"

Penelitian ini adalah populasi, dimana peneliti memberikan angket kepada semua karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang. Adapun jumlah karyawan di PT. Sadar Dinamis Sampang adalah 25 karyawan.

- Definisi Operasional Variabel

Setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat

tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika pekerja sedang dilatih.

1. Peserta training

Dalam penelitian ini peserta training adalah karyawan bangunan/pekerja lapangan

2. Materi pendidikan dan pelatihan

Konsep dasar yang diberikan disaat melakukan pelatihan pada pekerja lapangan.

3. Tutor pelatih

Seorang yang mempunyai keahlian lebih untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan lapangan.

4. Sarana dan prasarana pelatihan

Alat– alat/perkakas yang menunjang terhadap pelatihan dan kemampuan kerja karyawan lapangan.

Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan (Herry, 1998)." Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Menurut Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2004: 38)" bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu:

1. Mengetahui pengetahuan di bidangnya masing-masing.

Mempunyai keahlian/skill yang dimiliki oleh karyawan lapangan di bidangnya masing-masing.

2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan di peraturan.

Setiap karyawan lapangan harus tahu peraturan-peraturan yang sudah di terapkan dalam bekerja di lapangan.

3. Sikap kerja

Sikap yang ditunjukkan karyawan lapangan disaat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh mandor.

4. Keterampilan Individu

Kreativitas dalam bekerja yang dimiliki oleh setiap individu para pekerja lapangan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

1. Kualitas Pekerjaan
Segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh karyawan lapangan guna memenuhi harapan perusahaan.
2. Keterampilan Kerja
Suatu kemampuan atau kecakapan untuk melakukan tugas sesuai dengan kemampuannya.
3. Disiplin
ketaatan karyawan lapangan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja.
4. Tanggung Jawab
Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.

- Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara antara lain:

1. Wawancara
Peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu seluruh pegawai PT. Sadar Dinamis.
2. Kuesioner
Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, yaitu karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang. Responden diminta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya terhadap variabel yang ada dengan menggunakan skala penilaian model linkert dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat tidak setuju – sangat setuju. Adapun skala penilaiannya adalah sebagai berikut :

Nilai 1 menunjukkan jawaban/pendapat Sangat Tidak Setuju.

Nilai 2 menunjukkan jawaban/pendapat Tidak Setuju.

Nilai 3 menunjukkan jawaban/pendapat Cukup Setuju.

Nilai 4 menunjukkan jawaban/pendapat Setuju

Nilai 5 menunjukkan jawaban/pendapat Sangat Setuju

- Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kusioner. Uji validitas data dengan menggunakan metode korelasi product moment (pearson correlation), (Sugiono,2002:277)

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar (>) dari r table. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003 : 65). Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi > 300 (Sudarmanto,2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode cronbach alpha (Danim,2000:199)

- Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Setelah data terkumpul maka data tersebut harus segera dianalisis untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis dan untuk menarik kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis Kualitatif adalah untuk memberikan gambaran tentang obyek yang akan di teliti, dengan menggunakan skala linkert.
2. Analisis kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran tentang kondisi obyek yang diteliti berdasarkan perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, menurut pendapat Djarwanto dan Pangestu (1995 : 309) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots b_i X_i$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yang ditentukan oleh besarnya X
 $X_1 X_2$ = Variabel bebas yang menentukan besarnya Y
 X_1 = Komunikasi dan X_2 = Semangat Kerja
 $b_1 b_2$ = Koefisien Korelasi
 a = Nilai Kostanta

- Uji Hipotesis

Pengujian secara simultan dengan menggunakan uji statistik, menurut sugiono (2001 : 154)" rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji F Menurut pendapat sugiono (2001 : 154) menyatakan, untuk menguji hipotesis komperatif lebih dari dua rata – rata sampel digunakan tehknik statistik yang disebut analisis varians

F = F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

2. Uji T

Sedangkan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu dengan menggunakan Uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Sekilas Tentang PT.Sadar Dinamis Sampang

PT. Sadar Dinamis merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang kontruksi. Perusahaan tersebut berdiri pada tanggal 4-11-1972 hingga sekarang. PT. Sadar

Dinamis mencapai gread 6, yang di maksud gread adalah tingkatan kemampuan kontraktor.Modal perusahaan ini berasal dari modal pinjaman dan modal

sendiri.PT.Sadar Dinamis terletak di jalan K.H.Hasyim Asyari No.12 Sampang. Letak perusahaan tersebut sangat strategis, karena berada di tengah kota. Sehingga memudahkan orang yang membutuhkan jasa konstruksi untuk mengetahui dan menghubungi perusahaan tersebut.Meski perusahaan ini berdiri cukup lama, namun masih terdapat beberapa masalah internal dalam perusahaan tersebut.Kurangnya Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan.

Hal ini terlihat dari beberapa masalah yang ada, misalnya : ada beberapa karyawan lapangan yang tidak mengerti pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Untuk itu perlu di adakan pelatihan,yang mempunyai beberapa indicator sebagai berikut : Peserta training karyawan lapangan, materi pendidikan dan pelatihan, tutor pelatih, sarana dan prasarana pelatihan.Kemudian kompetensi yang terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut : Mengetahui pengetahuan di bidangnya masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan di peraturan, sikap kerja, keterampilan individu.Selanjutnya kinerja karyawan yang terdiri dari : kualitas pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab. Dimana dalam perusahaan tersebut yang mengikuti pelatihan lapangan kerja sebanyak 25 orang.

Analisa Data dan Pembahasan

- Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.Dari hasil wawancara yang diperoleh dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel.
Uji Validitas

Variabel	Nilai R	Corrected	Keterangan
	tabel satu sisi	item total correlation	
PELATIHAN			
Peserta training	0,396	0,560	Valid
Materi pelatihan	0,396	0,429	Valid
Tutor pelatih	0,396	0,745	Valid
Sarana dan prasarana pelatihan	0,396	0,500	Valid
KOMPETENSI			
Mengetahui pengetahuan dibidangnya masing-masing	0,396	0,668	Valid
Mengetahui pengetahuan yang berhubungan di peraturan	0,396	0,398	Valid
Sikap kerja	0,396	0,780	Valid
Keterampilan individu	0,396	0,521	Valid
KINERJA KARYAWAN			
Kualitas Pekerjaan	0,396	0,543	Valid
Keterampilan kerja	0,396	0,747	Valid
Disiplin	0,396	0,581	Valid
Tanggung Jawab	0,396	0,466	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran

Keputusan valid tidaknya item dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat dengan membandingkan nilai dari corrected item total correlation dengan nilai r tabel satu sisi dengan df yaitu $n-2$ ($25-2=23$, dengan keterangan (n) adalah jumlah responden dan diperoleh nilai df $23=0,396$. Jika nilai corrected item total correlation $>$ nilai r tabel satu sisi maka item variabel tersebut dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan yang mempunyai item peserta training, materi pelatihan, tutor pelatih, sarana dan prasarana pelatihan memiliki nilai corrected item total correlation $>$ nilai r tabel satu sisi ($0,396$) maka dapat disimpulkan bahwa keempat item tersebut dinyatakan valid. Hal ini disebabkan kebanyakan responden menyatakan setuju untuk keempat item tersebut. Namun ada juga yang tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, seperti pada item materi pelatihan. Mereka kurang setuju karena mereka beranggapan tidak selalu mempertimbangkan, responden juga berpendapat bahwa tutor pelatih dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena semakin kebutuhan pelatihan dari karyawan terpenuhi maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan untuk variabel kompetensi terdapat empat item mengetahui

pengetahuan dibidangnya masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan di peraturan, sikap kerja, keterampilan individu. nilai corrected item total correlation $>$ nilai r tabel satu sisi ($0,396$) maka dapat disimpulkan bahwa keempat item tersebut dinyatakan valid. Hal ini disebabkan kebanyakan responden menyatakan setuju untuk keempat item tersebut.

Kemudian variabel terakhir yaitu variabel kinerja karyawan yang memiliki empat item kualitas pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab nilai corrected item total correlation $>$ nilai r tabel satu sisi ($0,396$) maka dapat disimpulkan bahwa keempat item tersebut dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena karyawan beranggapan bahwa mereka sudah memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan PT. Sadar Dinamis Sampang dan sudah melaksanakan target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- b. Uji Reliabilitas yaitu uji untuk mengetahui instrumen dalam penelitian memiliki index kepercayaan yang baik atau tidak jika di ujikan berulang. Dari hasil wawancara diperoleh hasil uji realibilitas seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel
Uji Realibilitas

Variabel	Nilai R tabel satu sisi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,396	0,823	Reliabel

Kompetensi	0,396	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,396	0,834	Reliabel

Sumber : Data diolah

Keputusan reliable tidaknya item dari variabel-variabel tersebut dapat dilihat *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan nilai dari r tabel satu sisi. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > nilai r tabel satu sisi maka item variabel tersebut dinyatakan reliable. Berdasarkan tabel ada tiga variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut reliable artinya variabel tersebut memiliki konsistensi yang baik walaupun variabel tersebut di uji berulang-ulang.

Setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas maka dapat disimpulkan semua item dari variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan dinyatakan valid kemudian dinyatakan reliable pada uji realibilitas. Sehingga dari kesimpulan tersebut maka dapat dilanjutkan pada uji regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif atau yang juga disebut analisa deskriptif bertujuan untuk mengetahui kondisi objek penelitian yaitu karyawan lapangan perihal tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini penulis akan menyajikan analisis per indikator dari ketiganya (Pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan) yang berdasarkan jawaban responden pada angket yang telah disebarakan peneliti yang kemudian akan disimpulkan kondisi dari masing-masing indikator tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada analisis perindikator dari ketiga variabel tersebut pada tabel berikut ini:

- a. Variabel Bebas X1 (Pelatihan)
Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada responden atau karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang untuk variabel pelatihan X1 yaitu : Peserta training, materi pelatihan, tutor pelatih, saran dan prasarana pelatihan.

Tabel
Jawaban Responden
Pelatihan (X1)

Untuk indikator peserta training

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	10	40%
Baik	10	40%
Cukup Baik	5	20%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang peserta training dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 10 orang atau 40%, yang menjawab baik sebanyak 10

orang atau 40%, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 5 orang atau 20 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Pelatihan (X1)
Untuk indikator Materi pelatihan

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	3	12%
Baik	17	68%
Cukup Baik	3	12%
Tidak Baik	2	8%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang materi pelatihan dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang atau 12%, yang menjawab baik sebanyak 17

orang atau 68%, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 2 atau 8 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Pelatihan (X1)
Untuk indikator tutor pelatih

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	12	48%
Baik	9	36%
Cukup Baik	4	16%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang tutor pelatih dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang atau 48 %, yang menjawab baik sebanyak 9 orang

atau 36 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau 16 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Pelatihan (X1)
Untuk indikator sarana dan prasarana pelatihan

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	2	8%
Baik	14	56%
Cukup Baik	9	36%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang sarana dan prasarana pelatihan dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang atau 8 %, yang menjawab baik sebanyak 14 orang atau 56 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang atau 36 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

b. Variabel Bebas X2 (Kompetensi)
Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada responden atau karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang untuk variabel Kompetensi X2 yaitu : Mengetahui pengetahuan dibidangnya masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan diperaturan, sikap kerja, keterampilan individu

Tabel
Jawaban Responden
Kompetensi (X2)
Untuk indikator mengetahui pengetahuan dibidangnya masing-masing

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	10	40%
Baik	11	44%
Cukup Baik	4	16%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang mengetahui pengetahuan dibidangnya masing-masing dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 10 orang atau 40 %, yang menjawab baik

sebanyak 11 orang atau 44 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau 16 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kompetensi (X2)

Untuk indikator mengetahui pengetahuan yang berhubungan diperaturan

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	3	12%
Baik	14	56%
Cukup Baik	3	12%
Tidak Baik	5	20%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang mengetahui pengetahuan yang berhubungan diperaturan dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang

menjawab baik sebanyak 14 orang atau 56 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 5 atau 20 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kompetensi (X2)
Untuk indikator sikap kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	12	48%
Baik	9	36%
Cukup Baik	4	16%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang sikap kerja dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang atau 48 %, yang menjawab baik sebanyak 9 orang

atau 36 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau 16 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kompetensi (X2)
Untuk indikator Keterampilan individu

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	2	8%
Baik	14	56%
Cukup Baik	9	36%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang keterampilan individu dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang atau 8 %, yang menjawab baik sebanyak 14 orang atau 56 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang atau 36 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0 %, dan yang

menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

- c. Variabel Bebas Y (Kinerja karyawan)
Berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada responden atau karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang untuk variabel Kinerja karyawan Y yaitu : kualitas pekerjaan, keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab

Tabel
Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)
Untuk indikator kualitas pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	2	8%
Baik	17	48%
Cukup Baik	3	12%
Tidak Baik	3	12%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang kualitas pekerjaan dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang atau 8 %, yang menjawab baik sebanyak

13 orang atau 48 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 3 atau 12 %, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)
Untuk indikator keterampilan kerja

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	12	48%
Baik	9	36%
Cukup Baik	4	16%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang keterampilan kerja dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang atau 48 %, yang menjawab baik

sebanyak 9 orang atau 36 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau 16 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0%, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)
Untuk indikator Disiplin

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	10	40%
Baik	11	44%
Cukup Baik	4	16%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang disiplin dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 10 orang atau 40 %, yang menjawab baik sebanyak 11

orang atau 44 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang atau 16 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 0 atau 0%, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

Tabel
Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)
Untuk indikator Tanggung jawab

Kategori Jawaban	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	3	12%
Baik	14	56%
Cukup Baik	3	12%
Tidak Baik	5	20%
Sangat Tidak baik	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber Data : Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 25 responden tentang tanggung jawab dapat dijelaskan dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang menjawab baik sebanyak 14 orang atau 56 %, dan yang menjawab cukup baik sebanyak 3 orang atau 12 %, yang menjawab tidak baik sebanyak 5 atau 20%, dan yang menjawab sangat tidak baik tidak ada atau 0%.

- Analisa Statistik

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variable bebas yaitu variable pelatihan, kompetensi terhadap variable terikatnya yaitu variable kinerja karyawan maka akan dibuat bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda dengan bantuan progam SPSS. Dari hasil regresi yang diperoleh dari uji regresi pembahasan didapatkan bentuk umum persamaan regresi seperti berikut:

$$Y=0,064+0,263X_1+0,757X_2+e$$

Dari bentuk persamaan regresi yang diperoleh dapat dilihat bahwa kedua variable tersebut memiliki koefisien korelasi yang

positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X1 pelatihan, X2 kompetensi tersebut memiliki hubungab searah, dari masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta, berdasrkan hasil pengujian dengan alat bantu SPSS diperoleh konstanta sebesar 0,064
- b) Nilai koefisien regresi pelatihan (+0,263)hal ini berarti jika pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan variabel X2 tetap (tidak berubah) maka akan menyebutkan kinerja sebesar 26,30% terhadap kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.
- c) Nilai koefisien regresi pelatihan (+0,757)hal ini berarti jika pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan variabel tetap (tidak berubah) maka akan memberikan kontribusi sebesar 75,70% terhadap kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 0,757.

Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.882	.20311

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kompetensi

Adapun dari nilai koefisien korelasi pada table 4.19 dari hasil perhitungan SPSS dapat diuraikan korelasi sebagai berikut:

a. R=0,944

Artinya, menunjukkan hubungan antara pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 94,4% bernilai positif dan berada pada nilai 0,80-1,000.

- b. $R^2=0,892$
Artinya, pengaruh secara bersama-sama atau regresi antara variabel bebas pelatihan dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) nilai R^2 sebesar 0,892, artinya pengaruh secara bersama-sama antara dua variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2% sedang hasilnya (100% - 89,2%) 10,8% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- Uji Hipotesis

- a. Uji Simultan (Uji F)
Uji F yaitu uji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dari hasil uji regresi diperoleh uji F seperti yang terlihat pada table berikut:

Tabel
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.467	2	3.734	90.506	.000 ^a
Residual	.908	22	.041		
Total	8.375	24			

Sumber: data diolah

Tabel diatas menjelaskan tentang uji simultan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang pertama yaitu, diduga pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang hipotesis sebagai berikut:

H_0 : secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_1 : secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan (y).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu bila nilai sig > 0,05, maka terima H_0 dan bila nilai sig < 0,05 maka terima H_1 dan juga dilihat dari nilai F jika F hitung > F table maka terima H_1 dan jika F hitung < F table maka terima H_0 . Berdasarkan table 4.20 diketahui bahwa nilai signifikansi yang ada terima H_0 .

Berdasarkan tabel \ diketahui bahwa nilai signifikansi yang ada yaitu $0,00 < 0,05$ dan dilihat dari nilai F hitung (90.506) > F table (3.44) maka keputusannya adalah terima H_1 sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. Uji Parsial (Uji t)
Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari uji regresi pada hasil Coefficients^a (Uji t) yaitu dilihat secara parsial kemudian membandingkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Hasil dari uji regresi diperoleh (Uji t) seperti yang terlihat pada table berikut :

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		Std. Error	Beta	

	Constant)	.064	321		.199	844
1		263	153	234	.718	100
2		757	140	736	.399	000

Sumber data di olah

Tabel diatas menjelaskan tentang uji parsial. Uji ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang kedua yaitu, diduga dari kedua variabel pelatihan dan kompetensi yang paling dominan pengaruhnya adalah kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.

H_1 : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu bila nilai signifikansi $> 0,10$ maka terima H_0 dan bila nilai sig $< 0,10$ maka terima H_1 dan juga dilihat dari nilai t jika t hitung $> t$ table maka terima H_1 dan jika t hitung $< t$ table maka terima H_0 . Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikan 0,100 yang sama dengan signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,10 dan nilai t hitung (1.718) $> t$ table (1.321) sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_1 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini disebabkan karena komponen yang diajukan peneliti dinyatakan valid dan realibel. Banyak responden setuju dengan item yang diajukan peneliti pada variabel pelatihan.

Selain variabel pelatihan ada juga variabel kompetensi yang pengambilan keputusannya sama dengan variabel pelatihan. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi 0,000 $< 0,10$ dan nilai t hitung (5.399) $> t$ table (1.321) maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan

variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini di sebabkan karena kedua item ini memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan rasa nyaman dalam perusahaan. Sehingga perusahaan PT Sadar Dinamis Sampang berusaha untuk terus memberikan kompetensi yang nyaman terhadap karyawannya.

- Kesimpulan dan Saran

Setelah diadakan pembahasan, maka ditemukan kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut

Kesimpulan

1. Hipotesa pertama berbunyi pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima karena sudah teruji kebenarannya. Hal ini ditandai oleh f hitung dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh hasil 90.506 sedangkan f tabel sebesar 3.44
2. Hipotesa yang kedua menyatakan kompetensi paling dominan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima kebenarannya, hal ini dibuktikan dengan nilai t terbesar. Nilai masing-masing t dari variabel bebas adalah pelatihan 1.718 sedangkan kompetensi 5.399.
3. Hubungan antara pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang sebesar 94,4% bernilai positif dan berada pada nilai 0,80-1,000.
4. Pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan R.Square sebesar 0,892 artinya pengaruh secara bersama-sama antara dua variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 89,2%, sedangkan 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran

1. pekerja kemampuan pekerja Pimpinan harus memberikan

- pelatihan dan kompetensi kepada, agar bisa berkembang.
2. Pekerja harus mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
 3. Faktor-faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis diharapkan dapat diteliti oleh peneliti-peneliti lain agar lebih transparan diketahui dan dapat dijadikan bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey.
- Denim, 2000:199, *Uji Reliabilitas*
- Gomes, Faustino Cardoso. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hakim, Rachman. 2013. Kredibilitas Bank Sentral Dan Persistensi Inflasi Di Indonesia. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 17, Nomor 2, Juni 2013: 155-171.
- John R.Schermerhom, Jr, 1999:323,
- Handoko, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Hariandja, 2002:168, *Alasan pentingnya di adakan pelatihan*
- Liberty, Yogyakarta. *Teknik-teknik Pelatihan*,
- Manullang, 1990:47, *Manfaat Pelatihan*
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Ketujuh, Bandung, MandarMaju.
- Nawawi, 1998:62-82, *Metode Penelitian*
- Sugiono, 2002:277, *Uji Validitas*,
- Timpe, 1993, *Cara-cara untuk meningkatkan kinerja*

