

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI TENAGA KERJA INDONESIA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN

A. Ridhuan Habena (1), Sri Mulyani (2)
STIA Satya Negara Palembang
achmadridhuanhabena@gmail.com

Abstract

This study aims to (1) find out how the implementation of education and training in the object of research (2) to find out how the influence between education and training on the competence of Indonesian workers (3) because education and training is closely related to competence, because through training they can improve their competence or expertise which will make them avoid problems that might occur if their competence is weak (4) The method used in this research is quantitative method, which means a research in the form of data in the form of numbers and is objective with data collection techniques used, namely giving questionnaires to 84 respondents who became the research sample. (5) And data analysis was carried out by regression testing and hypothesis testing t through the SPSS for windows program 23.0 version (6) The results of research indicate that the implementation of education and training in the object of research is in the good category. evidenced by 80% of their answers choosing agree and the remaining 20% choosing not sure. (7) From the results of the t hypothesis test, it was found that the t-count value was 4.465 with a significance value of $0.000 < 0.05$, then H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there is a significant effect between training and competence. (8) and from the results of linear regression analysis it is known that education and training have an effect on competence. because it is known that the effect is 0.640 and the significance value is > 0.05 .

Keywords: Education, Training And Competence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang menjadi objek penelitian (2) mengetahui bagaimana pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi tenaga kerja Indonesia (3) karena pendidikan dan pelatihan berkaitan erat terhadap kompetensi, karena melalui pelatihan mereka dapat meningkatkan kompetensi atau keahliannya yang akan membuat mereka terhindar dari permasalahan yang mungkin terjadi jika kompetensinya lemah (4) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, artinya penelitian berupa data dalam bentuk berbentuk angka-angka dan objektif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu memberikan kuesioner kepada 84 responden yang menjadi sampel penelitian. (5) Dan analisis data dilakukan dengan uji regresi dan uji hipotesis t melalui program SPSS for windows versi 23.0 (6) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada objek penelitian berada pada kategori baik. dibuktikan dengan 80% jawaban memilih setuju dan 20% sisanya memilih tidak yakin. (7) Dari hasil uji hipotesis t diperoleh nilai thitung sebesar 4,465 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kompetensi. (8) dan dari hasil analisis regresi linier diketahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. karena diketahui pengaruhnya sebesar 0,640 dan nilai signifikansinya $> 0,05$.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti dewasa ini, masyarakat berlomba-lomba untuk menciptakan dan mengembangkan inovasi baik di instansi pemerintah, dunia usaha, dunia kerja, bahkan seorang pedagang kecilpun harus memikirkan bagaimana untuk berinovasi agar dapat bersaing

dengan pedagang lain disekitarnya. Banyak cara ditempuh untuk itu salah satunya dengan bekerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung perekonomian suatu negara. Dalam suatu negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar negara itu sendiri. Seperti halnya

Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja di luar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri yang kemudian disebut dengan TKI adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah (wikipedia.org). Menurut Abdul Wahab (2013 : 4) “saat ini pemerintah telah mengalokasikan 30% dari APBN untuk membangun sumber daya manusia kita melalui pendidikan, salah satu pilar utama membangun SDM adalah melalui pendidikan, ketika pendidikan formal tenaga kerja meningkat maka kualitasnya pun akan meningkat”. Berdasarkan pernyataan Abdul Wahab selaku petinggi di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa TKI sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang wajib memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas untuk siap bekerja di luar negeri. Tersedianya TKI yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. TKI yang berkualitas adalah TKI terdidik dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang mampu berkompetisi dengan tenaga kerja dari manapun. Kompetensi yang harus dimiliki oleh calon TKI berdasarkan UU No. 39 tahun 2004 yaitu kompetensi kerja, pengetahuan situasi/kondisi lingkungan kerja diluar negeri, kemampuan berbahasa asing sesuai negara yang dituju, serta pengetahuan tentang hak dan kewajiban. Para calon TKI juga diwajibkan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi kerja yang sesuai dengan penempatan pekerjaan mereka. Sertifikat tersebut akan menjadi bukti bahwa kemampuan kerja mereka telah memenuhi syarat. Pendidikan dan Pelatihan memberikan para pembelajaran untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesuai dibidangnya (Mondy, 2008:210). Diklat dilakukan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan pada calon TKI untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang mereka lakukan.. Pelaksanaan diklat harus konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan yang akan ditempati oleh calon TKI. Pengembangan diri melalui diklat merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk menciptakan individu yang memiliki kemampuan (termasuk pengetahuan dan keterampilan) dalam melakukan suatu pekerjaan dimasa mendatang dengan memberikan pelajaran yang lebih bersifat praktek yang dilakukan secara bertahap dalam satuan waktu yang relatif singkat (Priyono, 2016:7).

Hal tersebut juga telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dimana melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasinya,

mereka memberikan diklat bagi calon TKI. Karena memang para TKI sangat membutuhkannya.

Mengingat banyaknya kejadian dan kasus yang telah dijelaskan dalam halaman sebelumnya. Pemprov berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan TKI yang berkompeten. Walaupun pada kenyataannya masih ada saja TKI yang belum memiliki kompetensi yang mumpuni.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan adanya indikasi bahwa belum optimalnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan yang berpengaruh terhadap kompetensi mereka dikarenakan beberapa hal diantaranya seperti penyampaian diklatnya kurang tepat dan juga dari orangnya atau dari calon TKInya sendiri kurangnya perhatian dan konsentrasi pada saat instruktur sedang menjelaskan materi seperti saat sedang menjelaskan tentang bahasa asing mereka tidak memperhatikannya dengan baik, sehingga pada saat mereka sudah bekerja mereka tidak mengerti apa-apa.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan ?
- b. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa bagaimana pendidikan dan pelatihan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan penulis dalam memahami dan sebagai sumbangan pemikiran dalam usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.
2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dengan tenaga kerja Indonesia

Tinjauan Pustaka

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai (2009:56) pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Thaif et al. (2015:122) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini.
2. Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
3. Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi.
4. Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan hal terpenting bagi seorang tenaga kerja. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Indikator Kompetensi pegawai

Untuk mengukur kompetensi pegawai secara individu ada beberapa indikator, yaitu Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2009: 204)

- a. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b. Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis.)
- e. Sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- f. Minat, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

5. Metodologi Penelitian

Berdasarkan jenis-jenis penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:14) pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis metode kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bersifat objektif. Dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas Tenaga Kerja Indonesia di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat yaitu dependen.

1. Variabel bebas (X)
Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pendidikan dan pelatihan
2. Variabel terikat (Y)
Sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016 : 61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para peserta diklat yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan peserta diklat yang berjumlah 186 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2006:62) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit dari poopulasinya). Besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditemukan pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun apabila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 20% - 45 % (Arikunto, 2006:112). Karena populasi cukup banyak, sedang waktu, tenaga dan dana terbatas, maka penelitian ini hanya meneliti sebagian dari populasi. Adapun sampel yang diambil adalah 45% dari jumlah populasi 186 orang yaitu 84 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner (Angket)
3. Study Pustaka
4. Dokumentasi

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item dalam kuesioner kita itu valid atau tidak. Cara mencarinya menggunakan rumus korelasi product moment. Dan suatu item dinyatakan valid apabila thitung > rtabel dengan nilai signifikansi 0,000>0,05.

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk menguji apakah item dalam kuesioner tetap reliabel (dapat dipercaya) apabila diuji secara terus menerus atau berulang-ulang. Dicari menggunakan rumus cronbach alpha. Dikatakan reliabel jika memiliki alpha > 0,60.

Metode Analisis Data

Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.7.1 Uji t

Uji t dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu dugaan hipotesis tersebut selanjutnya diterima atau ditolak (Sugiyono, 2011:215). Rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t yang dihitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap y. Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary pada program SPSS versi 23,0. Rumus yang digunakan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Hasil Penelitian

Tabel 5
Uji Validitas Variabel X

No Item	r _{hitung}	r _{tabel} (Tingkat Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,406	0,212	Valid
2	0,253	0,212	Valid
3	0,609	0,212	Valid
4	0,659	0,212	Valid
5	0,517	0,212	Valid
6	0,563	0,212	Valid
7	0,226	0,212	Valid
8	0,403	0,212	Valid
9	0,643	0,212	Valid

10	0,573	0,212	Valid
----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi produk moment semua item pernyataan dari variabel X (Diklat) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian 10 item pernyataan variabel X (Diklat) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Tingkat Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,615	0,212	Valid
2	0,461	0,212	Valid
3	0,483	0,212	Valid
4	0,536	0,212	Valid
5	0,522	0,212	Valid
6	0,472	0,212	Valid
7	0,213	0,212	Valid
8	0,440	0,212	Valid
9	0,475	0,212	Valid
10	0,459	0,212	Valid
11	0,614	0,212	Valid
12	0,434	0,212	Valid
13	0,615	0,212	Valid
14	0,439	0,212	Valid
15	0,382	0,212	Valid

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi product moment semua item pernyataan dari variabel Kompetensi (Y) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 15 item pernyataan variabel Y dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,649	0,212	Reliabel
2	0,670	0,212	Reliabel
3	0,594	0,212	Reliabel
4	0,577	0,212	Reliabel
5	0,616	0,212	Reliabel
6	0,609	0,212	Reliabel
7	0,663	0,212	Reliabel
8	0,637	0,212	Reliabel
9	0,583	0,212	Reliabel
10	0,600	0,212	Reliabel

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} cronbach's alpha semua item pernyataan dari variabel Diklat (X) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 15 item pernyataan variabel X dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95%)	Keterangan
1	0,737	0,212	Reliabel
2	0,759	0,212	Reliabel
3	0,752	0,212	Reliabel
4	0,746	0,212	Reliabel
5	0,748	0,212	Reliabel
6	0,752	0,212	Reliabel
7	0,772	0,212	Reliabel
8	0,754	0,212	Reliabel
9	0,752	0,212	Reliabel
10	0,753	0,212	Reliabel
11	0,737	0,212	Reliabel

12	0,758	0,212	Reliabel
13	0,737	0,212	Reliabel
14	0,750	0,212	Reliabel
15	0,761	0,212	Reliabel

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} *cronbach's alpha* semua item pernyataan dari variabel Kompetensi (Y) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,60 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, 15 item pernyataan variabel Y dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

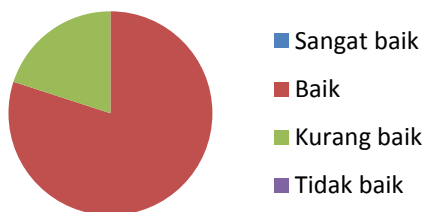
Berdasarkan hasil analisis dari semua jawaban responden mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) yang ada pada objek penelitian. Hasilnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 24
Hasil Analisis Pelaksanaan Diklat

No	Variabel X	Jawaban
1	X1	Setuju (47,6%)
2	X2	Ragu-ragu (53,6%)
3	X3	Setuju (38,1%)
4	X4	Setuju (51,2%)
5	X5	Setuju (51,2%)
6	X6	Setuju (44,0%)
7	X7	Ragu-ragu (73,8%)
8	X8	Setuju (54,8%)
9	X9	Setuju (58,3%)
10	X10	Setuju (60,7%)

Dan juga penulis mengklasifikasikannya kedalam diagram lingkaran yang bisa dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2
Gambar Diagram Analisis Pelaksanaan Diklat



Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa responden merasa pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah dalam kategori baik, dimana dapat dilihat dari jawaban mereka yang mayoritas memilih setuju.

Namun dari 4 indikator yang memiliki 10 unsur pernyataan dalam diklat tersebut, terdapat beberapa unsur yang masih dirasa belum memenuhi kebutuhan dari para peserta diklat. Unsur tersebut

adalah mengenai penguasaan materi oleh instruktur dan tentang kecukupan waktu yang diberikan bagi para peserta untuk memahami materi yang diberikan. Kedua indikator tersebut berada dalam kategori yang kurang baik karena nilai akumulatifnya berada dibawah nilai unsuar lain karena sebgaaian besar dari mereka menjawab "ragu-ragu". Hal ini perlu mendapatkan perbaikan, sehingga manfaat diklat dapat benar-benar dirasakan oleh para peserta diklat.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kompetensi

Regresi Linear Sederhana

Tabel 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,678	5,618		6,172	,000
TOTAL_X	,640	,143	,442	4,465	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan output diatas, berdasarkan kolom tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 34,678, sedangkan nilai Diklat (X) adalah 0,640 sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 34,678 + 0,640X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertambah positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan:

1. Konstanta sebesar 34,678 menyatakan bahwa jika tidak ada Diklat maka kompetensi 34,678.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Diklat, maka nilai kompetensi bertambah sebesar 0,640.

Tabel 20
Hasil Uji Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regr essio n	514,66 2	1	514,6 62	19,9 39	,00 0 ^b
	Resid ual	2116,6 23	82	25,81 2		
	Total	2631,2 86	83			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai f hitung 19,939 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel X. Atau dengan kata lain ada pengaruh variabel X (diklat) terhadap variabel Y (kompetensi).

Hasil Uji t

Dasar pengambilan keputusannya apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 21
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34,678	5,618		6,172	,000
TOTAL_X	,640	,143	,442	4,465	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan output diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} 4,465 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti **ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap kompetensi.**

Hasil Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (Rsquare) digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel x terhadap variabel y.

Tabel 22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,442 ^a	,196	,186	5,081

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel diatas, tabel *model summary* uji regresi linier sederhana diatas dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,442 dari

output tersebut diperoleh koefidien determinasi (Rsquare) sebesar 0,196.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji persyaratan) dalam analisis regresi. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel penelitian itu merupakan jenis distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan tiga cara yaitu dengan tabel kolmogorov smirnov, grafik P-Plot dan grafik histogram.

a. Tabel Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusannya apabila tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 maka niali residualnya berdistribusi normal. Hasilnya bisadilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 23

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,04989955
	Most Extreme Differences	
Absolute	Positive	,064
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

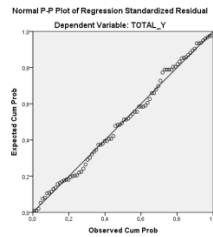
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diatas, diketahui nilai signifikansinya 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal

b. Grafik P-Plot

Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusidengan titik- titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Untuk hasilnya bisa dilihat pada grafik berikut ini.

Grafik 1
Grafik P-Plot

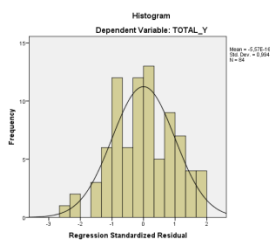


Berdasarkan output diatas bisa dilihat bahwa pada grafik p-plot terlihat titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residua berdistribusi normal.

c. Grafik Histogram

Distribusi normal juga ditunjukkan dengan hasil histogram yang menunjukkan pola yang tidak miring ke kiri dan miring ke kanan dan hampir keseluruhan batang variabel berada dalam histogram.

Grafik 2
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan output diatas kita dapat melihat grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang ada, sudah berjalan dengan baik namun masih ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu mengenai penguasaan materi oleh instruktur dan tentang kecukupan waktu yang diberikan untuk melaksanakan diklat tersebut.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang ada pada objek penelitian sudah berjalan baik dan berdasarkan output pengolahan spss diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kompetensi tenaga kerja yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,465 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil pengaruh diklat terhadap kompetensi sebesar 0,640 atau sebesar 64,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya*: Zifatama Publishing
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Gordon 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Indikator Kompetensi Pegawai*. Jakarta : Kencana Predana Media Group
- Thaif et al, 2015. *Indikator Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta : Silabus
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jakarta : Departemen Pendidikan Republik Indonesia
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasa 1 ayat 2, 2003. Jakarta Departemen Pendidikan Republik Indonesia