
PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN NDT (*Non Destructive Test*) PADA PT XYZ

Vikry Setiawan¹, Rahmat Hidayat²

Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, 29461
Tel/HP : 085668220241, 085839393835
email: Setiawan.vikry@yahoo.com, Rahmat@polibatam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of the implementation of the training methods of the competence of employees in the NDT (Non Destructive Test). NDT is a department that plays a role in the trial of goods without damaging the item or object. Implementation of training methods is divided into two methods: On the Job Training & Off The Job Training. This method is expected to improve the competence of employees. Respondents of this research is the employee who worked on the NDT (Non Destructive Test), the results showed that there was a significant effect of variable On The Job Training for the competence of employees is 0.650, and there is a positive and significant influence of variables Off The Job Training for employee competence of 0.628 on the NDT (Non Destructive Test) at XYZ.

Keywords: *Training Methode, On The Job Training & Off The Job Training, Competence*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu kekuatan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu dalam mengelola sumber daya manusia secara terencana. Mulai dari karyawan tingkat operasional sampai dengan manajerial adalah satu kesatuan yang tidak bisa terpisahkan untuk mencapai kinerja dan performa kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan

mengapa harus dikerjakan serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan.

Pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan, dan untuk menunjang karir seorang karyawan di masa mendatang. Kedepannya diharapkan karyawan dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan, dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya faktor tersebut dapat menciptakan kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Metode pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan NDT (*Non Destructive Test*) menggunakan dua metode pelatihan yaitu, *On The Job Training & Off The Job Training*. *On The Job Training* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. *Off The Job Training* adalah Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu

untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan karyawan berkompentensi akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ. Pentingnya pelaksanaan pelatihan juga sangat berperan penting di PT XYZ yang bergerak dalam bidang pelapisan pipa. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah dengan pelaksanaan metode pelatihan yang baik dan benar akan mempengaruhi kompetensi karyawan.

Pendahuluan memuat tentang latar belakang, landasan teori, masalah, rencana pemecahan masalah dan tujuan penelitian. Pendahuluan ditulis menggunakan huruf Times New Roman ukuran 12, spasi 1 dan fist line 0,38 inch.

Teks diketik di dalam sebuah luasan print dengan margin 1.2 inch dari atas, 1 inch dari bawah dan kiri kertas. Margin sisi kanan dibuat 0.8 inch. Ukuran paper A4, lebar 8,27 inch, tinggi 11,69 inch. Dalam Penelitian ini juga disampaikan tujuan dan manfaat

KAJIAN PUSTAKA

1. Metode Pelatihan

Dalam prakteknya, masing-masing metode pelatihan memiliki cara tersendiri untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan dan memberikan ilmu atau keahlian tambahan bagi karyawan. Hani Handoko (2000) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Masing-masing metode memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan karyawan agar memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun beberapa metode pelatihan juga memiliki tujuan khusus yang secara spesifik merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut. Untuk lebih memaksimalkan hasil dari kegiatan pelatihan, tidak jarang sebuah perusahaan menggabungkan beberapa metode pelatihan untuk memenuhi kemampuan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

1. On The Job Training

program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. *On the job training*, meliputi Rotasi jabatan, Latihan Instruksi pekerjaan, Magang, coaching dan penugasan sementara.

2. Off The Job Training

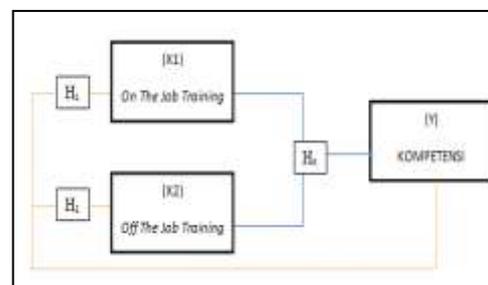
Metode yang berlangsung jauh dari situasi kerja normal. Dilakukan tidak berkenaan dengan pekerjaan, tapi menyiratkan bahwa

dalam *training* tersebut seorang karyawan tidak lagi diposisikan pada tugas dan fungsi seperti biasanya. *Off The Job Training* meliputi metode studi kasus, *role playing*, *business games*, pembelajaran aksi, latihan laboratorium, kuliah, presentasi video, metode konferensi, studi sendiri & *programmed instruction*.

2. Kompetensi Karyawan

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 ditempat 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. Beberapa komponen yang terkandung dalam kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010):

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Nilai (*value*)
4. Kemampuan (*skill*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Motif



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel *On The Job Training* terhadap kompetensi karyawan di PT XYZ.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Off The Job Training* terhadap kompetensi karyawan di PT XYZ.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *On The Job*

Training & Off The Job Training terhadap kompetensi karyawan di PT XYZ.

METODE

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatory research. Menurut Asep Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti. Hermawan (2009), “Explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel melalui pengujian hipotesis”. Metode explanatory research dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2008) jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bagian NDT (*Non Destructive Test*) pada PT XYZ yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2008) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Menurut Sugiyono (2008), jika penelitian menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus.

Kriteria dalam pengambilan sampel ini yaitu karyawan yang bekerja dibagian NDT (*Non Destructive Test*) yang berjumlah 50 karyawan.

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *On The Job Training* (X1), *Off The Job Training* (X2) dan Kompetensi Karyawan (Y) 50 sampel responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig	Keterangan
<i>On The Job Training</i> (X1)	X1.1	0,762	0,000	Valid
	X1.2	0,720	0,000	Valid
	X1.3	0,760	0,000	Valid
	X1.4	0,757	0,000	Valid
	X1.5	0,771	0,000	Valid
	X1.6	0,713	0,000	Valid
	X1.7	0,630	0,000	Valid
	X1.8	0,817	0,000	Valid
	X1.9	0,747	0,000	Valid
	X1.10	0,717	0,000	Valid
<i>Off The Job Training</i> (X2)	X2.1	0,307	0,030	Valid
	X2.2	0,596	0,000	Valid
	X2.3	0,569	0,000	Valid
	X2.4	0,512	0,000	Valid
	X2.5	0,474	0,001	Valid
	X2.6	0,458	0,001	Valid
	X2.7	0,401	0,004	Valid
	X2.8	0,573	0,000	Valid
	X2.9	0,313	0,027	Valid
	X2.10	0,623	0,000	Valid
Kompetensi Karyawan (Y)	Y1.1	0,586	0,000	Valid
	Y1.2	0,669	0,000	Valid
	Y1.3	0,597	0,000	Valid
	Y1.4	0,626	0,000	Valid
	Y1.5	0,616	0,000	Valid
	Y1.6	0,565	0,000	Valid
	Y1.7	0,509	0,000	Valid
	Y1.8	0,542	0,000	Valid
	Y1.9	0,459	0,001	Valid
	Y1.10	0,507	0,000	Valid
	Y1.11	0,691	0,000	Valid
	Y1.12	0,528	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung masing-masing item dalam variabel tersebut lebih besar dari 0,278. Validitas instrument bisa ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari 0,278. Sehingga hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Suatu instrumen juga harus reliabel (handal), instrumen dikatakan reliabel apabila alat tersebut dapat memberikan hasil ukur yang konsisten jika dilakukan oleh seseorang beberapa kali

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>On The Job Training</i> (X1)	0,911	Reliabel
<i>Off The Job Training</i> (X2)	0,631	Reliabel
Kompetensi Karyawan (Y)	0,812	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Metode Pelatihan yang meliputi *On The Job Training* (X1), *Off The Job Training* (X2) dan kompetensi karyawan (Y) nilai Alpha Cronbach > 0,60, sehingga bisa dikatakan reliabel.

4. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengujian statistik deskriptif ini menggunakan mean, mean merupakan nilai rata-rata yang bisa mewakili sekumpulan data yang representatif (Sugiyono, 2008).

b. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2008) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dibantu oleh SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang bekerja pada departemen NDT (*Non Destructive Test*) semuanya didominasi oleh karyawan laki-laki. Terbukti dengan tingkat presentase laki-laki berjumlah 50 orang atau 100,0% sedangkan perempuan berjumlah 0 orang atau 0%.

b. Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yang bekerja pada departemen NDT (*Non Destructive Test*) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan D3, D4/S1. Terbukti dengan tingkat presentase D3 berjumlah 2 orang (4%), SMA/SMK berjumlah 45 orang (90%), D4/S1 berjumlah 3 orang (6%).

c. Jabatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jumlah karyawan jabatan NDT Technician yang bekerja pada departemen NDT (*Non Destructive Test*) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang menepati jabatan lainnya, Terbukti dengan tingkat presentase NDT Technician berjumlah 47 orang (94%), NDT Supervisor berjumlah 1 orang (2%), NDT Document berjumlah 1 orang (2%) & NDT Inspector berjumlah 1 orang (2%).

d. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang bekerja diatas 1 tahun pada departemen NDT (*Non Destructive Test*) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dibawah 1 tahun pada departemen NDT

(*Non Destructive Test*). Terbukti dengan tingkat presentase diatas 1 tahun berjumlah 29 orang (58%), dibawah 1 tahun berjumlah 21 orang (42%).

e. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang bekerja dengan usia 23-27 pada departemen NDT (*Non Destructive Test*) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan usia lainnya. Terbukti dengan tingkat presentase 23-27 berjumlah 23 orang (46%), 18-22 berjumlah 6 orang (12%), 28-32 berjumlah 8 orang (16%), 33-37 berjumlah 4 orang (8%), >37 berjumlah 9 orang (18%).

f. Target Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang menjawab merasa bekerja sesuai target perusahaan di bagian NDT (*Non Destructive Test*) lebih banyak dari karyawan yang menjawab merasa tidak bekerja sesuai target pada bagian NDT. Terbukti dengan tingkat presentase karyawan yang menjawab merasa bekerja sesuai target perusahaan di bagian NDT (*Non Destructive Test*) berjumlah 32 orang (64%), karyawan yang menjawab merasa tidak bekerja sesuai target pada bagian NDT berjumlah 18 orang (36%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, maka diperoleh gambaran dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan.

a. On The Job Training

Karyawan menyesuaikan diri dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,42. Karyawan mengembangkan kerjasama dengan tanggapan responden 3,40. Karyawan memperoleh pengalaman baru dengan tanggapan responden 3,34. Karyawan memperoleh update pengetahuan yang baru dengan tanggapan responden 3,32. Karyawan pelatihan dijadikan bahan petunjuk dengan tanggapan 3,46. Karyawan kompetensi meningkat dengan tanggapan responden 3,34, karyawan hasil penelitian dijadikan bahan pembelajaran dengan tanggapan responden 3,38. Karyawan hasil pelatihan bisa diterapkan dengan tanggapan responden 3,32. Karyawan selama magang karyawan didampingi dengan tanggapan responden 3,38. Karyawan selama magang atasan memberi petunjuk dengan tanggapan responden 3,42.

b. Off The Job Training

Karyawan mampu memecahkan permasalahan dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,30. Karyawan mempelajari keterampilan hubungan dengan tanggapan responden rata-rata 3,38. Pelatihan meningkatkan pengambilan keputusan tanggapan responden rata-rata 3,32. Kondisi pelatihan sesuai dengan kondisi kerja tanggapan responden rata-rata 3,40. Program pelatihan meningkatkan sensitivitas tanggapan responden rata-rata 3,46. Atasan mengadakan sharing dan diskusi tanggapan responden rata-rata 3,54. Media presentasi membantu memahami tanggapan responden rata-rata 3,20. Karyawan sering mengikuti seminar tanggapan responden rata-rata 3,36. Karyawan melakukan studi sendiri tanggapan responden rata-rata 3,02. Instruktur memberikan test tanggapan responden rata-rata 3,36.

c. Kompetensi karyawan

Kemampuan & pengetahuna seputar NDT Meningkat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,34. Aspek tugas & tanggungjawab meningkat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,28. Meningkatkan pemahaman dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,34. Meningkatkan pemahaman kondisi dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,24. Mengajarkan dan berbagi ilmu dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,26. Menerima masukan dan kritikan dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,40. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,32. Keahlian meningkat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,46. Program pelatihan mampu merubah sikap & perilaku dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,42. Percaya diri meningkat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,52. Menambah rasa tanggungjawab dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,22. Keterampilan meningkat dengan tanggapan responden rata-rata sebesar 3,30.

3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Metode Pelatihan *On The Job Training* & *Off The Job Training* secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kompetensi karyawan, (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas

terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai

Dependen (Y)	Independen (X)	B	T	Sig	Pengaruh
Kompetensi Karyawan	On The Job Training	0,650	5,199	0,000	Positif dan Signifikan
	Off The Job Training	0,628	3,528	0,001	Positif dan Signifikan
	(Constant)	-2,796			
F hitung = 16,944					
t tabel = 2,010					
F tabel = 3,20					
R Square = 0,419					
Adjusted R Square = 0,394					

berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Adapun bentuk model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari tabel di atas dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,650 X_1 + 0,628 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel *On The Job Training* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kompetensi karyawan.
- Koefisien regresi variabel *Off The Job Training* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kompetensi karyawan..

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis Ha menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *On The Job Training* terhadap Kompetensi karyawan. Hasil uji statistik diperoleh nilai t untuk variabel *On The Job Training* (X1) adalah sebesar t hitung 5,199 > t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti hipotesis 1 diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis Ha menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Off The Job Training* terhadap kompetensi karyawan. Hasil uji statistik diperoleh nilai t untuk variabel *Off The Job Training* (X2) adalah sebesar t hitung 3,528 > t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikansi (0,001) < 0,05. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti hipotesis 2 diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis Ha menyatakan variabel-variabel bebas Metode Pelatihan yaitu *On The Job Training* (X1) & *Off The Job Training* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kompetensi karyawan (Y). Hasil uji statistik F menghasilkan nilai $F_{hitung} 16,944 > F_{tabel} 3,20$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 3 diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai $R^2 square$. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($R^2 square$) yang diperoleh sebesar 0,419. Hal ini berarti 41,9 % kompetensi karyawan dipengaruhi oleh *On The Job Training* & *Off The Job Training* sedangkan sisanya yaitu 58,1 % kompetensi karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Pembahasan Penelitian

a. *On The Job Training* Terhadap Kompetensi Karyawan

On The Job Training adalah pemberian pelatihan yang mempunyai pengaruh dan memberikan hasil yang positif terhadap kemampuan dan kinerja operator. Metode *on the job training* ini termasuk kedalam pelatihan informal, dimana terjadi interaksi dan umpan balik diantara karyawan. Program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis 1 yang menunjukkan bahwa variabel *On The Job Training* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa *on the job training* yang ditunjukkan pada rotasi jabatan, penugasan sementara, latihan instruksi pekerjaan, magang & *coaching* yang dilaksanakan dengan baik dan benar akan menentukan tingkat kompetensi karyawan di perusahaan tersebut.

b. *Off The Job Training* Terhadap Kompetensi Karyawan

Off The Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

Off The Job Training diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja regular karyawan.

Berdasarkan hipotesis 2 yang menunjukkan bahwa variabel *Off The Job Training* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa *Off The Job Training* yang ditunjukkan dengan metode-metode simulasi ; metode studi kasus, *role playing*, *bussines games*, pembelajaran aksi (*vestibule training*) & latihan laboratorium. Metode-metode presentasi informasi ; kuliah, presentasi video, metode konferensi, studi sendiri & *programmed instruction* yang dilaksanakan dengan baik dan benar akan menentukan tingkat kompetensi karyawan di perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *On The Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan ditunjukkan dengan total keseluruhan nilai mean variabel *On The Job Training* adalah sebesar 3,37 dengan koefisien regresi sebesar 0,650.
2. *Off The Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan ditunjukkan dengan total keseluruhan nilai mean variabel *Off The Job Training* adalah sebesar 3,33 dengan koefisien regresi sebesar 0,628.
3. *On The Job Training* & *Off The Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, ditunjukkan dengan total keseluruhan nilai mean variabel kompetensi karyawan adalah sebesar 3,34 dengan koefisien regresi sebesar 16,944. Dan juga variabel *On The Job Training* & *Off The Job Training* terhadap kompetensi karyawan mampu memberikan kontribusi sebesar 41,9%

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap pelaksanaan metode

pelatihan yang dilaksanakan oleh PT XYZ adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan agar tetap dan terus melaksanakan kegiatan pelatihan secara baik dan berkesinambungan, karena pelaksanaan metode pelatihan di dalam perusahaan dan di bagian NDT tersebut akan bermanfaat terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja serta perusahaan untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat.
2. Kepada perusahaan diharapkan melaksanakan pengorganisasian dengan secara lebih baik, misalnya memperjelas tugas dan tanggungjawab karyawan, masih terdapat beberapa karyawan yang masih bingung dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.
3. Kepada pimpinan di department untuk memberikan wewenang kepada karyawan untuk ikut aktif dalam mengambil inisiatif dengan harapan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan performa dalam penyelesaian pekerjaan di setiap project yang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alainati, Shaikhah. Alshawi, Sarmad N. Al Karaghoul, Wafi. (2009). *The Effect Of Education And Training On Competency*. Brunei University.
- Ardiansyah, Al Musadieq, M & Ruhana, Ika. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dale, Margaret A. (2003). *The Art of HRD. Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Daniels, C. Aubrey. (2005). *Maximum Performance. Sistem Motivasi Terbaik bagi konsumen*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta Index
- Ekarendyka, E.V. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi-UNBRAW, Malang.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia Edisi 2*. Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Lubis, K.A. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana-Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC*. Jakarta: Laskar Aksara.

- Mutiara, S. Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prastisto, Arif. (2004). *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Ragawanti, Erlinda. S, Bambang Swasto & Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh *On The Job Training & Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Salmah, Ninin Non Ayu. (2012). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karaywan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Universitas PGRI Palembang.
- Simamora, Henri. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan Kesebelas. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono, Dr, Prof. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, Jakarta , Indonesia: Rajawali Pers, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.
- Yuniarti, Eka Pratiwi. Sunuharyo, Bambang Swasto & Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh *On The Job Training & Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.