

Analisis Pengaruh Disiplin, Kepribadian Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi (Studi Pada Peserta Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Bogor)

Raden Panji Mochamad Ageng Isman, Indupurnahayu, Renea Shinta Aminda

Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Ibnu Khaldun Bogor, Indonesia

Corresponding author e-mail: rpmagengisman@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v11i2.3242

Article history:

Received:

21-07-2020

Accepted:

19-09-2020

Available online:

01-12-2020

Keywords:

*Discipline, Personality,
Training, Competence*

ABSTRACT

The problem that is used as the object of research is the knowledge competency of the trainees is very low. The attitude competency of the trainees is very low. The skills competency of the trainees is very low. This study aims to: 1) Know the effect of discipline on competence, 2) Know the influence of personality on competence, 3) Know the effect of training on competence, 4) Know the effect of discipline and personality together on competence, 5) Know the effect of discipline and training jointly on competence, 6) Knowing the influence of personality and training together on competence, and 7) Knowing the effect of discipline, personality, and training together on competence. The data collection technique was using a questionnaire given to the participants of the training as 125 respondents. The hypothesis used is simple regression analysis and multiple regression analysis. The results showed that: 1) There was a positive and significant effect of discipline on competence, 2) There was a positive and significant influence on personality on competence, 3) There was a positive and significant effect of training on competence, 4) There was a positive influence and significant discipline and personality together towards competence. 5) There is a positive and significant effect of discipline and joint training on competence, 6) There is a positive and significant influence on personality and training together on competence, and 7) There is a positive and significant influence on discipline, personality, and joint training of competencies.

1. INTRODUCTION

Jenis pelatihan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bogor ada 7 (tujuh) jenis pelatihan, yakni: (1) Komputer/Desain Grafis, (2) Jahit, (3) Otomotif, (4) Tata Boga, (5) Perhotelan, (6) Kecantikan, dan Bahasa Inggris. Pelatihan yang diberikan ialah untuk menambah Soft Skill dan Hard Skill. Pelatihan Soft Skill berupa sikap dan kemampuan yang mencakup antara beda: keterampilan berbicara, keterampilan berkomunikasi, keterampilan berorganisasi, keterampilan bekerjasama, keterampilan beradaptasi, keterampilan berdisiplin, dan keterampilan etos kerja. Pelatihan *Hard Skill* berupa pengetahuan yang mencakup antara beda: keterampilan mengoperasikan peralatan, kemampuan software peralatan, dan keterampilan menjelaskan fungsi-fungsi peralatan. Peserta pelatihan sekitar Tahun 2019 sebanyak 608 orang dengan jumlah pelatihan sejumlah 38 kali pelatihan dan lama pelatihan 28 hari. Peserta pelatihan berasal dari alumni SMA/SMK sederajat pencari kerja yang diperlihatkan dengan kepemilikan kartu kuning, baik dari Kota Bogor maupun dari Kabupaten Bogor. Data pelatihan 3 (tiga) tahun terakhir: Tahun 2017 sebanyak 368 peserta dengan kehadiran peserta 100%, Tahun 2018 sebanyak 384 peserta dengan kehadiran peserta 100%, dan Tahun 2019 sebanyak 400 peserta dengan kehadiran peserta 100%.

Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi menurut pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pengamalan tugas secara profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan mengindikasikan bahwa ada gap atau persoalan kompetensi, yakni belum tercapainya kompetensi cocok dengan target. Hasil survey pengantar selengkapnya ialah sebagai iniliah:

Tabel 1.

Rekapitulasi Hasil Survei Pendahuluan

No.	Indikator	Capaian Kompetensi (%)	Standar (%)
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>), memahami dan mengetahui pengetahuan dibidang setiap yang bersangkutan dengan peraturan, prosedur, kiat yang baru	22,0	100,0
2	Keterampilan (<i>Skill</i>), mampu dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan secara lisan	20,7	100,0
3	Sikap (<i>Attitude</i>), mampu berkomunikasi dan berkeaktivitas dalam bekerja serta semangat kerja masih rendah	27,3	100,0

Sumber: Hasil Data Diolah, 2020.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), memahami dan mengetahui pengetahuan dibidang

setiap yang bersangkutan dengan peraturan, prosedur, kiat yang baru, capaian 22,0%.

2. Keterampilan (*Skill*) yang dipunyai belum dapat dalam berkomunikasi dengan baik secara artikel dan secara lisan, capaian 20,7%.
3. Sikap (*Attitude*) yang dipunyai belum dapat berkomunikasi dan berkeaktifitas dalam bekerja serta motivasi kerja masih rendah, capaian 27,3%.
4. Terjadinya persoalan kompetensi diperkirakan disebabkan oleh disiplin, kepribadian, dan pelatihan sehingga diperkirakan mempengaruhi kompetensi. Disiplin ialah suatu situasi yang terbuat dan terbentuk melewati serangkaian perilaku, yang mencakup: kehadiran, ketaatan, ketepatan masa-masa dan perilaku.

2. LITERATURE REVIEW

Disiplin. Berdasarkan penjelasan dari Hasibuan (2006: 193), kedisiplinan adalah faedah operatif manajemen sumber daya insan yang terpenting, karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan menyimak urusan tersebut diatas, tanpa disiplin yang baik, akan sulit guna organisasi untuk mencapai hasil.

Sedarmayanti (2002: 10) menyatakan bahwa

kedisiplinan ialah salah satu fungsi manajemen sumber daya insan yang terpenting dan ialah kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Berdasarkan keterangan dari Rivai (2005: 444), disiplin ialah suatu perangkat yang dipakai para pimpinan guna berkomunikasi dengan pegawai supaya mereka mau untuk mengolah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk menambah kesadaran dan keikhlasan pegawai mentaati semua ketentuan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dimensi disiplin mencakup: (1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang fundamental untuk mengukur kedisiplinan, dan seringkali pegawai yang mempunyai disiplin rendah terbiasa guna terlambat dalam bekerja, (2) Ketaatan pada ketentuan kerja. Pegawai yang taat pada ketentuan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan bakal selalu mengekor pedoman kerja yang diputuskan oleh organisasi, (3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat disaksikan melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai mempunyai kewaspadaan tinggi akan tidak jarang kali berhati-hati, sarat perhitungan dan kecermatan dalam bekerja, serta selalu memakai sesuatu secara efektif dan efisien, dan (5) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin mengerjakan

tindakan yang tidak sopan atau tercebur dalam perbuatan yang tidak pantas. Hal ini adalah salah satu format tindakan indisipliner, sampai-sampai bekerja etis sebagai di antara wujud dari disiplin pegawai.

Berdasarkan keterangan dari Singodimejo dalam Sutrisno (2009:94), indikator disiplin ialah sebagai iniliah:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam tidur yang tepat waktu cocok dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap ketentuan organisasi. Peraturan dasar tentang teknik berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara mengerjakan pekerjaan-pekerjaan cocok dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara bersangkutan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap ketentuan lainnya. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilaksanakan oleh semua pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan sejumlah teori diatas maka bisa disintesis bahwa disiplin ialah suatu situasi yang terbuat dan terbentuk melewati serangkaian perilaku. Indikator disiplin meliputi:: (1) kehadiran, (2) ketaatan, (3)

ketepatan waktu, dan (4) perilaku.

a. Kepribadian

Berdasarkan keterangan dari Colquitt, Lepine and Wesson (2013:272). Kepribadian ialah mengacu pada struktur dan kecenderungan dalam diri manusia yang menyatakan pola ciri khas mereka dari pikiran, emosi, dan perilaku. Adapun indikator kepribadian ialah *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness* dan *extraversion*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang bertanggung jawab, bisa diandalkan, dan tertata rapi. Mendeskripsikan perilaku tugas dan arah tujuan, menilai keterampilan pribadi dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi, dan secara sosial membutuhkan impuls kontrol.

- a. *Agreeableness* adalah kepribadian yang menjabarkan seseorang sebagai orang yang kooperatif dan bisa dipercaya. Dimensi ini menjabarkan kualitas orientasi interpersonal seseorang secara berkesinambungan dari perasaan terharu sampai perasaan menentang dalam pikiran, perasaan dan tindakan.
- b. *Neuroticism* merupakan kepribadian yang mendeskripsikan keawetan seseorang terhadap desakan atau stress. Dimensi ini ialah penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi. Dari dimensi ini dapat diidentifikasi kecenderungan

individu, apakah mudah tertekan tertekan secara psikologis, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, keinginan atau tekanan yang berlebihan, dan kegagalan untuk memberikan tanggapan yang tepat.

- c. *Openness* merupakan kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang sensitive, imajinatif, dan sarat rasa hendak tahu. Dimensi ini menilai personal dari usahanya secara proaktif dan penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri dan bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengelompokkan individu menurut keterangan dari lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan inovasi ia akan hendak menjadi imajinatif, hendak kreatif, berkeinginan tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang memiliki sifat seni.
- d. *Extraversion* merupakan kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang asertif dalam hubungan antar pribadi yang menyangkut, emosi, perasaan, pikiran serta keinginan dan kebutuhan secara terbuka, tegas dan jujur tanpa perasaan cemas. Dimensi ini ialah taksiran kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat atau level aktivitasnya, kebutuhan untuk mendapat stimulasi dan kemampuan untuk berbahagia.

Berdasarkan keterangan dari Ryckman, Richard M (2008: 4), bahwa kepribadian ialah seperangkat ciri khas yang dinamis dan terorganisasi dipunyai oleh seseorang yang secara unik memprovokasi kognisinya, motivasi, dan perilaku dalam sekian banyak hal. Berdasarkan keterangan dari Gordon Allport dalam Khaerul Umam (2010: 42), bahwa kepribadian ialah sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikis dan jasmani individu yang menilai ciri khas perilaku dan pikirannya.

Berdasarkan keterangan dari Pervin dan John dalam Khaerul Umam (2010: 42), bahwa kepribadian ialah mewakili karakteristik pribadi yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang konsisten dengan indikator pola pikiran, perasan dan perilaku. Berdasarkan keterangan dari Fred Luthans (2006: 228), bahwa kepribadian ialah bagaimana orang memprovokasi orang beda dan bagaimana mereka mengetahui dan memandang dirinya, pun bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia-situasi. Kepribadian sebagai kelompok faktor-faktor psikologis, biologis dan sosiologis yang didasari dengan perilaku individu itu sendiri. Factor-faktor biologis tersebut meliputi keadaan fisik, watak, seksual, system saraf, proses pendewasaan individu yang berhubungan dan juga kelainan-kelainan biologis lainnya. Kepribadian pun

memiliki corak tingkah laku sosial individu yaitu merangkum keinginan, opini, tekanan dan kekuatan serat perilaku-perilaku seseorang.

Berdasarkan sejumlah teori diatas maka bisa disintesis bahwa kepribadian ialah struktur dan kecenderungan dalam diri manusia yang menyatakan pola ciri khas mereka dari pikiran, emosi, dan perilaku.

Indikator kepribadian meliputi: (1) Conscientiousness merupakan kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang bertanggung jawab, bisa diandalkan, dan tertata rapi., (2) Agreeableness adalah kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang kooperatif dan bisa dipercaya., (3) Neuroticism merupakan kepribadian yang mendeskripsikan keawetan seseorang terhadap desakan atau stress., (4) Openness merupakan kepribadian yang mendeskripsikan seseorang sebagai orang yang sensitive, imajinatif, dan sarat rasa hendak tahu, dan (5) Extraversion merupakan kepribadian yang menjabarkan seseorang sebagai orang yang asertif dalam hubungan antar pribadi yang menyangkut, emosi, perasaan, pikiran serta keinginan dan kebutuhan secara terbuka, tegas dan jujur tanpa perasaan cemas.

Pelatihan. Berdasarkan keterangan dari Suprihanto (2008:65) menyampaikan pendidikan ialah suatu pekerjaan untuk memperbaiki keterampilan pegawai dengan

teknik meningkatkan pengetahuan dan definisi tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk penambahan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan-permasalahan organisasi.

Berdasarkan keterangan dari Wilson (2004:4-5) bahwa pelatihan ialah proses yang direncanakan guna memodifikasi sikap, pengetahuan atau perilaku kemampuan melalui empiris belajar untuk menjangkau kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau sekian banyak kegiatan. Tujuannya, dalam kondisi kerja, ialah untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan guna memenuhi keperluan organisasi ketika ini dan di masa depan. Faktor strategis pelatihan: (a) identifikasi Kebutuhan Pelatihan, (b) Perumusan Tujuan Pelatihan, (c) Perencanaan dan Perancangan Pelatihan, (d) Menyampaikan Pelatihan, dan (e) Penilaian dan Evaluasi Pelatihan.

Berdasarkan keterangan dari Ivancevich (2010:394-415), menyampaikan bahwa pelatihan ialah proses sistematis untuk mengolah perilaku karyawan ke arah yang akan menjangkau tujuan organisasi. Berdasarkan keterangan dari Hamalik (2005:34), menyampaikan bahwa pelatihan ialah suatu program edukasi yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir serta dituntun oleh tenaga profesional, guna meningkatkan keterampilan dalam bidang pekerjaan supaya

mencapai sasaran kerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi serta membetulkan dan mengembangkan sikap, tingkah laku, kemampuan dan pengetahuan dari semua karyawan yang cocok dengan kemauan perusahaan yang terkait lebih mandiri.

Berdasarkan keterangan dari Mello dalam Wibowo (2017:373-376) bahwa pelatihan ialah menyediakan karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan lebih luas serta menekankan dan menyokong terhadap pengembangan perjalanan karyawan pun membantu organisasi meminimalisir lapisan dari manajemen serta menciptakan karyawan lebih bertanggung jawab guna hasil. Berdasarkan keterangan dari Dessler (2008:248-249) bahwa pelatihan ialah proses melatih karyawan baru kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan sejumlah teori maka bisa disintesis bahwa pelatihan ialah serangkaian pekerjaan yang menyerahkan kesempatan untuk pegawai secara sistematis guna memodifikasi sikap, pengetahuan atau perilaku kemampuan melalui empiris belajar guna menjangkau tujuan organisasi yang ditetapkan. Indikator pelatihan meliputi:

- a. Identifikasi/ analisis keperluan pelatihan, langkah ini adalah salah satu tahapan untuk memahami dibagian mana dalam organisasi yang memerlukan pelatihan.

- b. Perancangan (desain) pelatihan, adalah hal yang paling penting sebab rancangan atau desain pelatihan apa yang pas diserahkan kepada pegawai.
- c. Perencanaan pelatihan, langkah ini siapa saja dari unsur organisasi yang mesti mengekor atau masuk dalam pelatihan.
- d. Pelaksanaan pelatihan, ialah faktor urgen yang paling menunjang keberhasilan pelatihan, sebab dengan pelajaran yang pas.
- e. Evaluasi pelatihan, adalah proses puncak dimana pegawai yang mengekor pelatihan bakal terkontrol sejauh mana keberhasilan pelatihan yang diberikan.

Kompetensi. Berdasarkan penjelasan dari Robbin (2007:38), pengertian kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang guna menggarap sekian tidak sedikit tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua urusan yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Selanjutnya menurut penjelasan dari Suparno (2012: 27), pengertian kompetensi menurut penjelasan dari Suparno merupakan kecapakan yang memadai untuk menggarap suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan keterampilan yang diisyatkan.

Berdasarkan keterangan dari Sedarmayanti (2008: 126), definisi kompetensi ialah karakteristik fundamental yang dipunyai seseorang yang dominan langsung terhadap,

atau bisa memprediksikan kinerja yang paling baik. Selanjutnya menurut penjelasan dari Veithzal (2003: 298) menyebutkan, kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu guna atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dari Djaman Satori (2007:22) mengesaja kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi merupakan performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas mengarah ke situasi yang diinginkannya. Selanjtnya Mudrajad Kuncoro (2005:44) pun menuliskan kompetensi inti merupakan nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Berdasarkan penjelasan dari Wibowo (2007: 110) mengesaja bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau menggarap suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya merupakan:

- a) Pengetahuan (Knowledge). Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan merangkum: (1) mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing, (2) mengetahui pengetahuan yang terkait dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam organisasi.
- b) Keterampilan (Skill). Keterampilan individu meliputi (1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan, (2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c) Sikap (Attitude). Sikap individu, merangkum: (1) memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja, (2) adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan sebanyak teori maka dapat disintesisakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau menggarap suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Indikator kompetensi merangkum: (1) Pengetahuan, yaitu mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing yang

terkait dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru, (2) Keterampilan, yaitu kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan, dan (3) Sikap, yaitu memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja dan semangat kerja yang tinggi.

3. RESEARCH METHODS

Jenis riset yang dipakai ialah survei dengan pendekatan korelasional, yakni metode riset yang dirancang guna mendapatkan informasi mengenai pengaruh antara variabel-variabel yang bertolak belakang dalam sebuah populasi. Metode ini dipakai untuk mengoleksi data dari sebanyak karyawan dalam jangka masa-masa yang bersamaan.

Teknik analisis yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif sehubungan dengan pendaftaran dan peringkasan data dengan tujuan mencerminkan hal-hal yang urgen pada sekelompok data. Sedangkan analisis statistik inferensial sehubungan dengan pengambilan benang merah dari data yang telah disalin dan diringkas.

4. RESULTS

Pengaruh Disiplin terhadap Kompetensi.

Hubungan antara disiplin dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier simpel nilai korelasi sebesar $R =$

0,549. Artinya ada hubungan positif antara disiplin dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara disiplin dengan kompetensi dalam kelompok “sedang” sebab nilai $R = 0,549$ berada diantara nilai 0,400 – 0,599 (sedang). Nilai Standardized Coefficients Beta ialah 0,549. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif disiplin terhadap kompetensi.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,293 > 1,97$, berarti pengaruh disiplin terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kompetensi.

Besarnya pengaruh disiplin terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,549)^2 \times 100\% = 30,2\%$. Berarti variabel disiplin menyerahkan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kompetensi. Persamaan regresi simpel disiplin dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 22,993 + 0,637X_1$. Konstanta sebesar 22,993 mengaku bahwa andai tidak terdapat disiplin maka kompetensi = 22,993. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,637 mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel disiplin dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kompetensi. Jika disiplin dengan ketat diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya

dengan semakin bertambahnya disiplin maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana disiplin menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

Pengaruh Kepribadian terhadap

Kompetensi.

Hubungan antara kepribadian dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier simpel nilai korelasi sebesar $R = 0,662$. Artinya ada hubungan positif antara kepribadian dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara kepribadian dengan kompetensi dalam kelompok “kuat” sebab nilai $R = 0,662$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta ialah $0,662$. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif kepribadian terhadap kompetensi.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,803 > 1,97$, berarti pengaruh kepribadian terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan kepribadian terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh kepribadian terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,662)^2 \times 100\% = 43,9\%$. Berarti variabel kepribadian memberikan pengaruh sebesar $43,9\%$ terhadap kompetensi.

Persamaan regresi sederhana kepribadian dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 19,250 + 0,718X_1$.

Konstanta sebesar $19,250$ mengaku bahwa andai tidak ada kepribadian maka kompetensi = $19,250$. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,718$ mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel kepribadian dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kompetensi. Jika kepribadian peserta pelatihan baik maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin meningkatnya kepribadian maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana kepribadian menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi.

Hubungan antara pelatihan dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier simpel nilai korelasi sebesar $R = 0,677$. Artinya ada hubungan positif antara pelatihan dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara pelatihan dengan kompetensi dalam kelompok “kuat” sebab nilai $R = 0,677$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta ialah $0,677$. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,209 > 1,97$, berarti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan

pelatihan terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,677)^2 \times 100\% = 45,9\%$. Berarti variabel pelatihan menyerahkan pengaruh sebesar 45,9% terhadap kompetensi.

Persamaan regresi simpel pelatihan dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 12,294 + 0,766X_1$. Konstanta sebesar 12,294 mengaku bahwa andai tidak terdapat pelatihan maka kompetensi = 12,294. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,766 mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel pelatihan dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Yoder (2008: 43-44) berasumsi bahwa pelatihan bisa diberi arti sebagai persiapan guna (1) menambah kompetensi dan kemampuan staf, (2) persiapan promosi guna posisi-posisi kepenyeliaan, atau (3) penambahan kinerja kepemimpinan untuk orang-orang yang berada pada posisi tersebut.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kompetensi. Jika pelatihan yang berkualitas diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin bertambahnya kualitas pelatihan maka dapat menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana kualitas pelatihan menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

Pengaruh Disiplin dan Kepribadian Secara Bersama-sama terhadap Kompetensi.

Hubungan antara disiplin dan kepribadian secara bersama-sama dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda nilai korelasi berganda sebesar $R = 0,683$. Artinya ada hubungan positif antara disiplin dan kepribadian secara bersama-sama dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara disiplin dan kepribadian secara bersama-sama dengan kompetensi dalam kelompok "kuat" sebab nilai $R = 0,683$ berada diantara nilai 0,600 – 0,799 (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta ialah 0,677. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi.

Nilai thitung disiplin dan nilai thitung kepribadian > ttabel atau 2,498 dan 6,122 > 1,97, berarti pengaruh disiplin dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan disiplin dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh disiplin dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,683)^2 \times 100\% = 46,6\%$. Berarti variabel disiplin dan kepribadian secara bersama-sama menyerahkan pengaruh sebesar 46,6% terhadap kompetensi.

Persamaan regresi berganda disiplin dan kepribadian secara bersama-sama dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 12,356 + 0,249X_1 + 0,570X_2$. Konstanta sebesar 12,356 mengaku bahwa andai tidak terdapat disiplin dan kepribadian maka kompetensi = 12,356. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,249 dan koefisien regresi 0,570 mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel disiplin dan kepribadian secara bersama-sama dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kompetensi. Jika disiplin dan kepribadian secara bersama-sama diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin bertambahnya disiplin dan kepribadian secara bersama-sama maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana disiplin dan kepribadian secara bersama-sama menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Secara Bersama-sama terhadap Kompetensi.

Hubungan antara disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda nilai korelasi berganda sebesar $R = 0,707$. Artinya ada hubungan positif antara

disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dalam kelompok “kuat” sebab nilai $R = 0,707$ berada diantara nilai 0,600 – 0,799 (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta disiplin ialah 0,246 dan pelatihan ialah 0,539. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi.

Nilai thitung disiplin dan nilai thitung pelatihan $> t_{tabel}$ atau 3,177 dan 6,954 $> 1,97$, berarti pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,707)^2 \times 100\% = 50,0\%$. Berarti variabel disiplin dan pelatihan secara bersama-sama menyerahkan pengaruh sebesar 50,0% terhadap kompetensi.

Persamaan regresi berganda disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 4,343 + 0,285X_1 + 0,609X_2$. Konstanta sebesar 4,343 mengaku bahwa andai tidak terdapat disiplin dan pelatihan maka kompetensi = 4,343. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,285 dan koefisien regresi

0,609 mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Jika disiplin dan pelatihan secara bersama-sama dengan ketat diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin bertambahnya disiplin dan pelatihan secara bersama-sama maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana disiplin dan pelatihan secara bersama-sama menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

Pengaruh Kepribadian dan Pelatihan Secara Bersama-sama terhadap Kompetensi.

Hubungan antara kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda nilai korelasi berganda sebesar $R = 0,754$. Artinya ada hubungan positif antara kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dalam kelompok “kuat” sebab nilai $R = 0,754$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta kepribadian ialah $0,407$ dan pelatihan ialah

$0,442$. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi.

Nilai thitung kepribadian dan nilai thitung pelatihan $> t_{tabel}$ atau $5,591$ dan $6,078 > 1,97$, berarti pengaruh kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,754)^2 \times 100\% = 56,9\%$. Berarti variabel kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama menyerahkan pengaruh sebesar $56,9\%$ terhadap kompetensi.

Persamaan regresi berganda kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 2,552 + 0,441X_1 + 0,500X_2$. Konstanta sebesar $2,552$ mengaku bahwa andai tidak ada kepribadian dan pelatihan maka kompetensi = $2,552$. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,441$ dan koefisien regresi $0,500$ mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan

signifikan kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Jika kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin meningkatnya kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan

Pengaruh Disiplin, Kepribadian, dan Pelatihan Secara bersama-sama terhadap Kompetensi.

Hubungan antara disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda nilai korelasi berganda sebesar $R = 0,756$. Artinya ada hubungan positif antara disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi. Kekuatan hubungan antara disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi dalam kelompok “kuat” sebab nilai $R = 0,756$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Nilai Standardized Coefficients Beta disiplin ialah $0,276$, kepribadian ialah $0,371$ dan pelatihan ialah $0,420$. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi.

Nilai thitung disiplin, thitung kepribadian dan nilai thitung pelatihan $>$ ttabel atau $3,941, 5,591$ dan $6,078 > 1,97$, berarti pengaruh disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi ialah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan ada pengaruh positif yang signifikan disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi dihitung menurut nilai koefisien determinasinya $KD = (R)^2 \times 100\% = (0,756)^2 \times 100\% = 57,2\%$. Berarti variabel disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama menyerahkan pengaruh sebesar $57,2\%$ terhadap kompetensi.

Persamaan regresi berganda disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan kompetensi ialah $\hat{Y} = 4,940 + 0,289X_1 + 0,402X_2 + 0,475X_3$. Konstanta sebesar $4,940$ mengaku bahwa andai tidak terdapat disiplin, kepribadian dan pelatihan maka kompetensi = $4,940$. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,289$, koefisien regresi X_2 sebesar $0,402$ dan koefisien regresi X_3 sebesar $0,475$ mengindikasikan pengaruh yang positif. Berarti variabel disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dapat dipakai untuk menebak kompetensi.

Berdasarkan hasil riset diatas dapat diputuskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin, kepribadian dan pelatihan

secara bersama-sama terhadap kompetensi. Jika disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama dengan ketat diterapkan untuk peserta pelatihan maka kompetensi meningkat. Artinya dengan semakin bertambahnya disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama maka bakal menambah kompetensi peserta pelatihan, dan sebaliknya bilamana disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama menurun maka bakal menurunkan kompetensi peserta pelatihan.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kompetensi. Artinya bilamana disiplin meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana disiplin menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kompetensi. Artinya bilamana kepribadian meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana kepribadian menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kompetensi. Artinya bilamana pelatihan meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana pelatihan menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan kepribadian secara bersama-sama terhadap kompetensi. Artinya bilamana disiplin dan kepribadian secara bersama-sama meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana disiplin dan kepribadian secara bersama-sama menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Artinya bilamana disiplin dan pelatihan secara bersama-sama meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana disiplin dan pelatihan secara bersama-sama menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Artinya bilamana kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, kepribadian, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi. Artinya bilamana disiplin, kepribadian dan pelatihan secara bersama-sama meningkat, maka kompetensi bakal meningkat, dan sebaliknya bilamana disiplin, kepribadian dan pelatihan

secara bersama-sama menurun, maka kompetensi bakal menurun.

Saran

Perlu diciptakan time line dan targetting pada penugasan supaya pekerjaan dapat berlalu tepat waktu cocok jadwal sehingga kecocokan antara rencana dan capaian relatif tidak jauh kesenjangan atau gap nya. Perlu diciptakan model pelatihan menambah self confident dengan support development communication public sehingga keyakinan diri semua peserta pelatihan bisa di-improve.

Perlu dilaksanakan pelatihan di lokasi yang strategis yang memungkinkan memberikan fasilitas peserta pelatihan dalam menggarap tugas-tugas yang diberikan. Perlu adanya pelatihan komunikasi yang efektif supaya peserta pelatihan bisa meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi.

REFERENCES

- Bernardin, H.J. 2013. *Human Resources Management: An Experimental Approach Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Third Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resources Management*. New York: Pearson Education.
- Hamalik, Umar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- J.M. Ivancevich. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- J.M. Ivancevich, R. Konopaske, and Matteson, M.T. 2008. *Organizational Behavior and Management Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kinicki, Angelo and Brian K. Williams. 2008. *Managemen A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Prihadi, S.F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ramelan. 2005. *Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. (Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer Jr, Lyle M., dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. 1st Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soetrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wilson, J.P. 2004. *Human Resource Development: Learning and Training for Individuals and Organization*. London: Kogan Page Limited.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja Grafindo Persada.