

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan dapat menghambat tujuan didalam organisasi. Maka daripada itulah dibutuhkan investasi yang besar pada sumber daya manusia. Investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi, tidak hanya untuk masa kini akan tetapi untuk masa depan.

Para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensi kerjanya. Kompetensi kerja merupakan karakteristik sifat dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Oleh karena itu apabila menghendaki organisasinya dapat berhasil, maka setiap organisasi atau instansi harus dapat mengembangkan kompetensi kerja para karyawannya.

Perusahaan yang di pilih untuk menjadi objek penelitian ini adalah PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, hal ini di karenakan perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan, pengolahan dan perdagangan produk pertanian dan industri. maka dari itu karyawan dituntut untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu mengelolah perusahaan swasta ini dengan baik.

PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk mempekerjakan karyawan dengan beragam latar belakang tingkat pendidikan. Setiap karyawan memberikan kontribusi positif untuk

perkembangan perusahaan sesuai dengan kompetensi dan jenis pekerjaannya. Pada tahun 2018, staf PT. BSP memiliki tingkat pendidikan dari SMA Hingga S2 dengan komposisi 17,77% SMA, 4,82% Diploma (D3/D1), 72,34% S1 dan 5,08 S2. Adapun untuk non-staf, memiliki jenjang pendidikan dari SD hingga S1 dengan komposisi 30,20% SD, 25,74% SMP, 39,56% SMA, 2,46% Diploma dan 2,15% S1. PT. BSP juga memberikan kesempatan kesempatan yang setara kepada semua karyawan untuk dapat menampilkan kompetensi terbaiknya guna mencapai berbagai posisi dalam organisasi. Perbandingan komposisi antara karyawan pria dan wanita pada tahun 2018 adalah 85,79% dan 14,21% untuk staf, serta 92,76% dan 7,24% untuk non-staf.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pelatihan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Realisasi Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan
2017	165	55	33,33%
2018	185	70	37,83%
2019	210	97	46,19%

Sumber : Program Pelatihan Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk (Data diolah) 2021

Dari data Tabel 1.1 di ketahui bahwa dari tahun 2017-2019 perusahaan melaksanakan program pelatihan karyawan. Jumlah karyawan yang mendapat pelatihan cenderung meningkat akan tetapi pelatihan yang di ikuti tidak sesuai karena kompetensi karyawan mengalami penurunan. Jumlah karyawan yang mendapat pelatihan meningkat dari 55 orang untuk tahun 2017 menjadi 97 orang untuk tahun 2019.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil. Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk yaitu masih minimnya pelatihan yang di berikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, padahal pelatihan yang maksimal akan dapat meningkatkan kompetensi para karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk berupa training, seminar dan lain sebagainya.

Kualitas pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kompetensi karyawan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh perusahaan, khususnya dibidang produksi.

Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kompetensi karyawan khususnya dibidang produksi, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja baik individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*). Dari pengertian ini terlihat bahwa kompetensi kerja akan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja meningkat, maka produktifitas karyawan juga dipastikan akan meningkat pula. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktifitas diperlukan karyawan dengan kompetensi yang baik.

Namun demikian peningkatan kompetensi tidak serta merta dapat dilakukan, banyak hal mempengaruhinya. Diantara hal-hal yang dimungkinkan mempengaruhi kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) serta motivasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personil maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja, Maka dari itu motivasi kerja merupakan suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Apabila pelaksanaan pelatihan / pendidikan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan pemberian motivasi kerja yang diberikan dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penyelenggaraan diklat dan motivasi di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk belum optimal, sehingga masih perlu di lakukan perbaikan-perbaikan. Bagaimana juga diklat dan motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul ***“Pengaruh Diklat Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk”***

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh antara diklat terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk?
2. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk?
3. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama diklat dan motivasi terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara diklat karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) diklat dan motivasi karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dilakukan sebagai persyaratan untuk memenuhi Sarjana S1. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai *Diklat* dan *Motivasi* yang ada di dalam perusahaan.
2. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas HKBP Nommensen Medan
Penelitian ini sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan di bidang pengembangan sumber daya manusia dan konsep Kompetensi karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam membantu manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. khususnya bermanfaat dalam penerapan proses pelatihan pendidikan dan motivasi karyawan sehingga meningkatkan kompetensi karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Thaif (2011:468), Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Diklat tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun istilah pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi karyawan. Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai tentang bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang di miliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

Berdasarkan definisi mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu suatu pelaksanaan kegiatan untuk mengembangkan kemampuan kerja seorang karyawan di dalam kaitannya dengan organisasi yang dapat membantu dalam memahami suatu pengetahuan yang praktis dan dapat membantu meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Diklat

Simamora (2010:29), menyebutkan tujuan dan manfaat diklat yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kerja yang di tentukan
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi persyaratan perencana sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

2.1.3 Tahap-tahap Diklat.

Tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu di susun suatu program pelatihan sebagaimana di kemukakan oleh Lynton dan Pareek dalam Swasta (2012:12), yaitu :

1. Menentukan kebutuhan pelatihan, yang merupakan tahapan awal yang harus di tentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan di butuhkan oleh peserta pelatihan, termasuk di dalamnya mempersiapkan instruktur.

2. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat di jadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu di lakukan seorang instruktur, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan
3. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian
4. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai di adakan pelatihan terlebih dahulu harus memilih metode yang di gunakan dalam pelatihan, kemudian baru di laksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga benar-benar siap.
5. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien.

Evaluasi diklat yang benar harus dilakukan dalam empat tahap, yaitu keefektifan pelaksanaan diklat, penyerapan atau retensi materi, dampak dari diklat dan perilaku kerjanya, dan dampak pada organisasi.

2.1.4 Metode Pelaksanaan Program Diklat.

Sikula dalam Munandar (2011:21), mengemukakan metode diklat yaitu :

- a. Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara :
 1. *On The Job*, peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.
 2. *Vestibule*, yang biasanya di lakukan oleh perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut.
 3. *Demonstration and example*, dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
 4. *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan di jumpai.
 5. *Apprenticeship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
- b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari :
 1. *Lecture* (ceramah), metode ini banyak di berikan dalam kelas.

2. *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut.
3. Program instruksi, peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah di programkan melalui komputer, buku-buku petunjuk.
4. Studi kasus, dalam metode ini di mana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta.
5. *Role Play*, dilakukan dalam menunjukkan beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.
6. Diskusi, peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusnya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu.
7. Seminar, bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

Dalam memilih metode diklat agar efektif perlu memperhatikan diterapkannya prinsip belajar, yaitu partisipasi, repetisi, relevan, transfer dan umpan balik.

2.1.5 Indikator Diklat.

Menurut Thaif et.al (2015:4), indikator diklat yaitu :

1. Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggungjawab 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.

Aktivitas pimpinan adalah rangkaian kegiatan rutinitas yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawab serta wewenang yang diberikan untuk menata kemampuan mempengaruhi perilaku diri orang lain.

2.2 Pengertian Motivasi

Kata Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68), Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seorang karyawan mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) secara maksimal.

2.2.1 Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya yang di kemukakan para ahli, diantaranya :

1. Teori Kepuasan

- a. Teori Motivasi Konvensional Menurut F.W. Taylor

Tidak berbuat di dorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jika imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipicu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- b. Teori Hierarki menurut Abraham Maslow

Hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi 5 hal berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan primer, seperti makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, meliputi kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Teori Motivasi Prestasi Menurut David McClelland

Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi.

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi, sehubungan dengan standar, bergulat untuk sukses.

2. Kebutuhan akan kekuasaan.

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan akan berafiliasi.

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

2. Teori Proses (*process Theory*)

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki usaha kinerja, harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang di terima oleh orang lain dalam iklim kerja yang sama.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. Penguatan Positif
2. Penguatan Negatif

2.2.2 Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:146), di antaranya :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.2.3 Hal-hal yang Perlu Di perhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Menurut Sutrisno (2011 : 144), “Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi ialah :

1. Memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis, dengan mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda.

4. Mampu menggunakan keahlian, dapat menjadi pelopor, mempunyai kiat tersendiri dalam menyelesaikan masalah.
5. Pemberian motivasi harus mengacu kepada orang, dengan memperlakukan bawahan sebagai bawahan, bukan seperti diri sendiri yang mempunyai kesadaran sendiri untuk melakukan tugas dengan baik.
6. Harus dapat memberikan keteladanan, dengan keteladanan seorang pemimpin maka bawahan akan termotivasi.

2.2.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja Menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5), sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengidentifikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkompetensi unggul ditempat kerja.

Menurut Wibowo (2016:271), Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai

keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

2.3.2 Tujuan kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2008:16-19), mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Rekrutmen seleksi
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
6. Pembelajaran organisasi
7. Manajemen karir dan penilaian potensi karyawan
8. Sistem imbal jasa

2.3.3 Indikator kompetensi

Menurut Wibowo (2016:5), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan

Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing-masing.

c. Konsep diri (Sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.3.4 Faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.
3. Sikap dan minat, merupakan reaksi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
-----	------------------	-------------------	------------------

1	<p>Danang Purnomo, I Putu Sudana dan I GPB Sasrawan Mananda (2016)</p> <p>“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Bali”</p>	<p>Uji Asumsi Klasik, Regresi berganda, dan Uji Hipotesis</p>	<p>Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada kinerja pramuwisata bali.</p>
2	<p>Shanty Irma Idrus (2019)</p> <p>“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”</p>	<p>Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis</p>	<p>Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi manajerial pegawai negeri sipil sekretariat jenderal dan badan keahlian dewan perwakilan rakyat republik Indonesia.</p>
3	<p>Tri Mardi Walyono, Riyadi Nugroho dan Sumiati (2019)</p> <p>“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheil Jedang Indonesia Jombang Plant”</p>	<p>Uji Validitas, uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.</p>	<p>Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Cheil Jedang Indonesia Jombang Plant.</p>
4	<p>Rahmat Hidayat (2021)</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan</p>	<p>Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji</p>	<p>Motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan simultan</p>

	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”	Hipotesis.	terhadap kinerja.
5	Faizatul Fajariah (2019) “Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram”	Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Koefisien Determinasi.	Diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kompetensi Dosen STIE AMM Mataram.

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2014:93), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.5.1 Pengaruh Diklat Terhadap Kompetensi Karyawan

Menurut Dessler (2015:468), Diklat merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi karyawan. Menurut Hanika (2014) bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Sehingga dengan adanya konsep tersebut dapat di ajukan hipotesis alternative (H1).

2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Karyawan

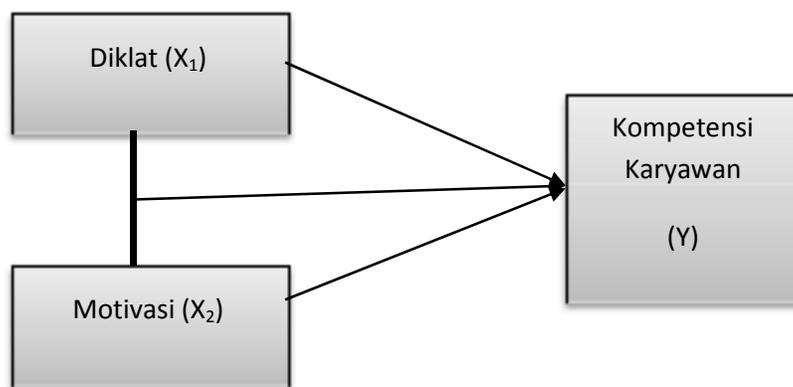
Menurut Sutrisno (2012:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Idrus (2019) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi . Dan Menurut Mardi (2019), Motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kompetensi karyawan. Sehingga dengan adanya konsep tersebut dapat di ajukan hipotesis alternative (H2).

2.5.3 Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kompetensi Karyawan

Diklat dan Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan kerja. Menurut Danang Purnomo (2016), di peroleh hasil penelitian dimana diklat Berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Dan Menurut Shanty Irma Idrus (2019): di peroleh hasil penelitian di mana Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Dari kedua hasil penelitian ini maka dapat di tarik hipotesis bahwa :

Berdasarkan kajian teori serta kerangka berpikir yang telah di jelaskan di atas, maka dapat di peroleh paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kompetensi Karyawan

2.6 Hipotesis

Sugiyono mengemukakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diklat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.
3. Diklat dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Dimana metode yang di gunakan adalah metode statistik deskriptif dan statistik induktif/inferensial. Statistik deskriptif

adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Objek penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu pendidikan dan pelatihan dengan motivasi merupakan variabel bebas (*independent variable*) yang di mana variabel ini di simbolkan sebagai X_1 dan X_2 dan kompetensi karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol Y.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Jln. IR. H. JUANDA No.1 KISARAN. Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80), mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Adapun Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk, yang berjumlah 342 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81), bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti yang memiliki populasi sebanyak 342 orang dan akan menggunakan rumus Slovin untuk memperkecil populasi, karena di lihat dari segi waktu dan biaya yang kurang atau minimum. Maka peneliti mengambil keputusan untuk menggunakan rumus slovin. Adapun rumus yang akan di gunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{342}{1+342(0,1)^2} = 77,37 \text{ dibulatkan menjadi } 78 \text{ responden.}$$

Dimana :

n : jumlah sampel yang di cari

N : jumlah populasi

e : Sampling error (0,1)

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2014:392), menyatakan bahwa “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Adapun kriteria yang di jadikan sampel penelitian yaitu :

1. Responden merupakan Karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk
2. Responden bersedia mengisi kuesioner yang di berikan peneliti (jikalau karyawan tidak bersedia mengisi kuesioner tersebut saya akan mengalihkan kekaryawan yang lain yang bersedia mengisi kuesioner)
3. Responden telah bekerja minimal 1 tahun.

Berdasarkan Kriteria-kriteria yang telah di tentukan peneliti, maka yang memenuhi kriteria yang akan di jadikan sampel adalah 78 orang karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yaitu dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompetensi karyawan kepada responden yang dituju. Menurut Sugiyono (2015:199), Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Peneliti mengadakan hubungan langsung dan tidak langsung kepada pihak-pihak yang di anggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Menurut Sugiyono (2015:134), skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Skala Pengukuran

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:135)

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel di perlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Pendidikan dan	Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur diklat • Metode diklat 	Likert

Pelatihan (X1)	penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu diklat • Manfaat diklat 	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Prestasi Kerja • Peluang untuk Maju • Pengakuan atas Kinerja • Pekerjaan yang Menantang 	Likert
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah kemampuan seseorang mengenal wawasan, ketrampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standard atau aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Pengetahuan • Konsep diri (sikap) • Sifat (trait) • Motif 	Likert

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang di ukur. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat di lakukan melalui program komputer *Excel Statistical Analysis & SPSS For Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang di gunakan dalam kuesioner penelitian di nyatakan valid.

b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang di gunakan dalam kuesioner penelitian di nyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Instrumen reliabel adalah instrumen yang jika dicoba secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Pengukuran di lakukan dengan program komputer *Excel Statistical Analysis & SPSS for Windows* dengan kriteria :

a. Jika $r \text{ alpha} > 0,60$ maka di nyatakan reliabel.

b. Jika $r \text{ alpha} < 0,60$ maka di nyatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Sebelum di lakukan pengujian regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu di lakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang di olah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Asumsi Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai di stribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan cara *Kolmogorov smirnov* digunakan dengan membandingkan di stribusi data dengan di stribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang di peroleh $> \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang di peroleh $< \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan alpha $\alpha = 0,05$ akan di dibandingkan dengan taraf signifikansi yang di peroleh.

3.7.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Terdapat cara untuk melihat heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot, dengan

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Asumsi Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka di namakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya linieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
 - Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

- Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Keputusan berdasarkan nilai VIF (*variance inflation factor*)
- Jika nilai VIF <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:192), analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun rumus dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kompetensi Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1	= Pendidikan dan pelatihan
X_2	= Motivasi
e	= Tingkat kesalahan (eror)

3.8.2 Uji Parsial (t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Pengujian X_1

- $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh diklat terhadap kompetensi karyawan
- $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh diklat terhadap kompetensi karyawan.

Pengujian X_2

- $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi karyawan
- $H_0 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi karyawan.

Uji signifikan terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : di tolak jika Sig t hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang di gunakan)
2. H_0 : di terima jika Sig t hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang di gunakan)

Bila H_0 di terima, maka hal ini di artikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen di nilai tidak terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

3.8.3 Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian secara simultan akan di uji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut :

Pengujian X_1

$H_0 : \beta_1 = 0$ diklat secara bersama-sama tidak berdampak terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ diklat secara bersama-sama berdampak terhadap kompetensi karyawan.

Pengujian X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Motivasi secara bersama-sama tidak berdampak terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Motivasi secara bersama-sama berdampak terhadap kompetensi karyawan.

Untuk F kriteria yang di gunakan adalah :

1. H_0 : di tolak jika Sig F hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang di gunakan)
2. H_0 : di terima jika Sig F hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang di gunakan)

Asumsi bila terjadi penolakan H_0 dapat di artikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen (Diklat dan Motivasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kompetensi). Tetapi bila terjadi penerimaan H_0 , dapat di artikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan kata aktualnya (*goodness of fit*). Koefisiensi determinasi ini mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang di jelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0-1, semakin

dekat nilai R square dengan 1, maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekatnya, maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.