

**PENGARUH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KOMPETENSI
TENAGA KERJA INDONESIA
(STUDI PADA CALON TKI BLKLN ANUGERAH USAHA JAYA
MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

RAIHANAH FARAH SALSABILA

NIM. 175030200111022



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2021

MOTTO

في رضى الله في رضى الوالدين وسخط الله سخط الوالدين

"Ridha Allah ada pada Ridha kedua orang tua, dan murka

Allah ada pada murka kedua orang tua"



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya

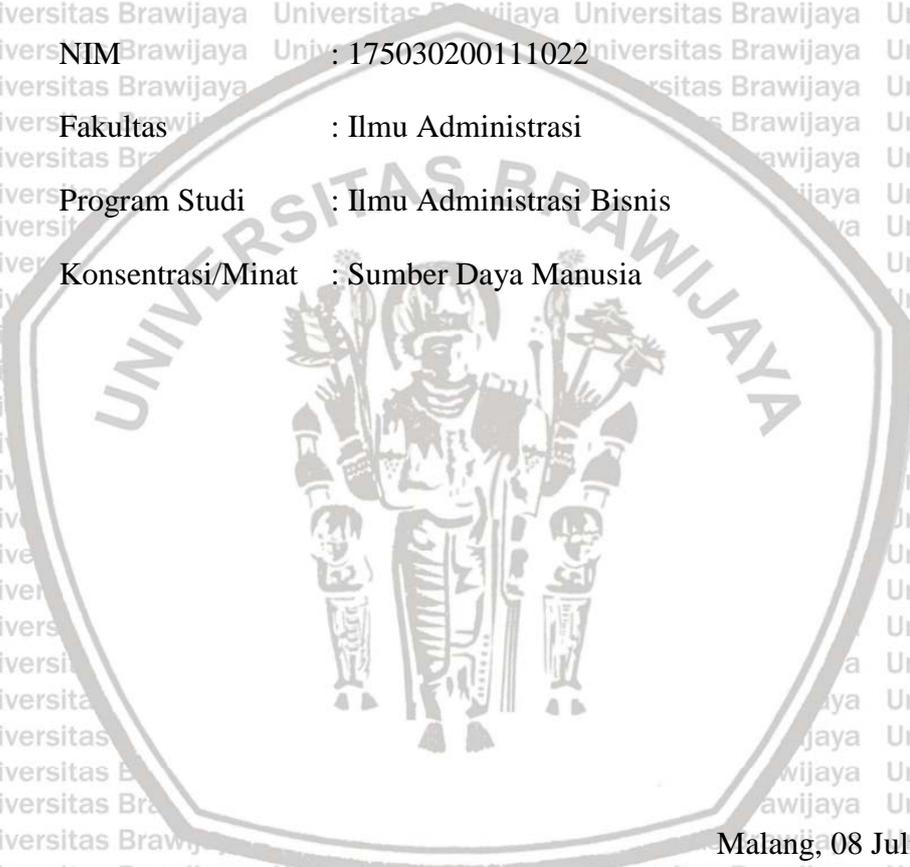
Disusun Oleh : Raihanah Farah Salsabila

NIM : 175030200111022

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Sumber Daya Manusia



Malang, 08 Juli 2021

Pembimbing,

Ika Ruhana, Dr. S.sos.,M.Si

197705222006042001



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 08 Juli 2021

Jam : 09.00 WIB

Skripsi Atas Nama : Raihanah Farah Salsabila

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap
Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon
TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang

Dan dinyatakan

LULUS

Majelis Penguji

Ketua



Ika Ruhana, Dr. S.sos., M.Si

NIP. 197705222006042001

Anggota



Benny Hutahayan, Dr., ST., MM

NIP. 20180367041312001

Anggota



M. Cahyo Widyo Sulisty, SE, MBA

NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 08 Juli 2021

Yang membuat pernyataan

Raihanah Farah Salsabila

NIM. 175030200111022

RINGKASAN

Raihanah Farah Salsabila, 2021, **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang**, Ika Ruhana, Dr. S.sos.,M.Si

Kompetensi dipengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh setiap perusahaan/organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI sebagai variabel independen serta kompetensi sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini 40 orang. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sampel data diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji utokorelasi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, Uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan TKI secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kompetensi TKI. Serta pada variabel Pengembangan TKI secara parsial juga memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap variabel Kompetensi TKI. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi TKI.

KATA KUNCI : Pelatihan TKI, Pengembangan TKI, Kompetensi TKI



SUMMARY

Raihanah Farah Salsabila, 2021, *The Effect Of Training and Development on the Competence of Indonesian Migrant Worker at Candidate Migrant Worker BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang* Ika Ruhana, Dr. S.sos.,M.Si,

The quality of competence is influenced by the training and development programs provided by company / organization. This study aims to examine the effect of training and development on the competences of Indonesian Migrant Worker at Candidate Migrant Worker BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. The variables in this study consist of Indonesian Migrant Worker Training and Indonesian Migrant Worker Development as the independent variable and Competence as the dependant variable.

This research uses explanatory research with a quantitative approach. The data used in this study are primary and secondary data. The sampling technique used in this study was saturated sampling technique. The sample in this study were 40 people. The instruments in this study used a questionnaire and documentation. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The data sample was tested using classical assumption tests such as normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, and auto correlation test. Hypothesis testing is done using the F test, t test.

The result of this study indicate that Indonesian Migrant Worker Training partially has a significant effect on Competencies variables. As well as the Indonesian Migrant Worker Development variable partially also has significant influence on the Competencies. The simultaneous test results show that the Migrant Worker Training and Immigrant Worker Development variables together have a significant influence on the Competencies.

KEYWORDS : *Immigrant Worker Training, Immigrant Worker Development, Competency*



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik yang berjudul

“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang”

Skripsi ini merupakan tugas akhir individu yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat

1. Bapak Andy Fefta Wijaya, Drs., MDA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Prof. Dr. Drs, Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph,D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

5. Ibu Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan kritikan, dukungan dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini serta seluruh staff dan pegawai Fakultas Ilmu Administrasi yang telah memberikan bantuan informasi dan fasilitas.
7. Ibu Endang Marheni selaku Kepala BLKLN yang mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Fithri Indah Yanuarti selaku Penguji TKI yang membantu melakukan penelitian serta penyebaran angket
9. Kepada kedua orang tua saya dan adek atas kasih sayang yang tiada henti, saran, fasilitas, dukungan secara moral maupun spiritual dan doa yang selalu dipanjatkan untuk terselesaikannya skripsi ini.
10. Teman seperjuangan Anita Hariyanti yang telah banyak membantu dan berbagai ilmu serta semangat kepada penulis hingga proses penyusunan skripsi ini selesai.
11. Sahabat – sahabat SMA saya Maya, Arip, Ardhi, Romo dan Windra yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman – teman yang selalu ada untuk saya Stefani, Hilda, Alifia Putri, Alifia Ayu, Tamia, Vrydda, dan Rahmawati yang telah memberikan

pengalaman, pengetahuan, kerjasamanya serta suka duka dalam menjalani perkuliahan selama empat tahun terakhir.

13. Teman - teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2017 yang telah memberikan kerjasama dan informasi yang bermanfaat selama empat tahun perkuliahan.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu Terimakasih atas bantuan secara moril maupun material.

Demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penuli harapkan semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR..... xiv

BAB I..... xv

I. Latar Belakang 1

II. Rumusan Masalah 10

III. Tujuan Penelitian 10

IV. Kontribusi Penelitian 11

V. Sistematika Penulisan 11

BAB II 13

I. Tinjauan Empiris 13

II. Tinjauan Teoritis 21

1. *Grand Theory* : Manajemen Sumber Daya Manusia 21

2. *Middle Range Theory*: Pelatihan Sumber Daya Manusia 24

3. *Middle Range Theory*: Pengembangan Sumber Daya Manusia 28

4. *Middle Range Theory* : Kompetensi 32

III. Pengaruh Antar Variabel 35

1. Pengaruh Pelatihan TKI (X_1) dengan Kompetensi TKI (Y) 35

2. Pengaruh Pengembangan TKI (X_2) dengan Kompetensi TKI (Y) 36

IV. Model Konsep dan Hipotesis 37

1. Model Konsep 37

2. Model Hipotesis 38

BAB III..... 40

I. Jenis Penelitian 40

II. Lokasi Penelitian 40

III.	Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran.....	41
1.	Variabel.....	41
2.	Definisi Operasional	42
IV.	Populasi dan Sampel	49
1.	Populasi.....	49
2.	Sampel	49
V.	Pengumpulan Data	50
1.	Sumber Data	50
2.	Metode Pengumpulan Data.....	51
3.	Instrumen Penelitian	51
VI.	Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	52
1.	Uji Validitas	52
2.	Uji Reabilitas	55
VII.	Analisis Data	56
1.	Analisis Data Deskriptif.....	56
2.	Analisis Data Inferensial.....	57
BAB IV	62
I.	Gambaran Umum Perusahaan	62
1.	Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Anugerah Usaha Jaya Malang.....	62
2.	Visi dan Misi Perusahaan	62
3.	Struktur Organisasi	63
4.	Uraian Tugas Pengurus BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang	64
II.	Gambaran Umum Responden.....	66
	DAFTAR PUSTAKA.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item	44
Tabel 3.2 Skor Jawaban Responden.....	48
Tabel 3.3 Interval Kelas Skala Likert	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan usia.....	66
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan TKI (X_1).....	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengembangan TKI (X_2).....	74
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (Y)	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik	91
Tabel 4. 8 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	92
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	95
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 63

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot 93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Calon TKI.....	115
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian.....	122
Lampiran 3 Identitas Responden.....	123
Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Kuesioner.....	125
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	131
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	145
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	147





BAB I PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Tenaga Kerja Indonesia atau biasa disebut dengan TKI merupakan salah satu penghasil devisa negara yang sangat tinggi. Devisa negara meningkat terjadi karena adanya peran TKI dalam masuknya mata uang asing ke Indonesia, sehingga kebutuhan terhadap mata uang rupiah meningkat dan menjadikan mata uang Indonesia perkasa.

Adapun jumlah yang dihasilkan TKI dalam meningkatkan devisa negara yaitu minimal dalam angka kisaran Rp 160 Triliun dalam setahun (Portal Informasi Indonesia, 2019). Pentingnya peran TKI dalam meningkatkan devisa negara juga didukung dengan kemampuan yang dimiliki oleh TKI, upaya yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi daya saing tenaga kerja Indonesia yaitu dengan melakukan program pelatihan vokasi, pemagangan berbasis kompetensi di perusahaan, dan sertifikasi kompetensi.

Adapun peraturan yang berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh TKI dalam UU No. 39 Tahun 2004 Pasal 42 ayat 2 yaitu kompetensi kerja, pengetahuan situasi/kondisi lingkungan kerja di luar negeri, kemampuan berbahasa asing sesuai negara yang dituju, serta pengetahuan tentang hak dan kewajiban. Salah satu contoh upaya yang dilakukan pemerintah dalam mempersiapkan TKI dalam persaingan yaitu dengan adanya pelatihan vokasi dalam bentuk

delivering hard dan soft skill. Pelatihan tersebut bertujuan untuk menjamin adanya *triple skilling (skilling, upskilling, dan reskilling)*.

Dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 Pasal 29 ayat 1 telah disebutkan bahwa “Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.” Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perlu diadakannya pelatihan kerja bagi para calon tenaga kerja Indonesia. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi kerja sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan pada pasal 11 telah disebutkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Calon TKI yang akan bekerja diluar negeri dan ditempatkan secara prosedural ke berbagai negara penempatan, dan diwajibkan mengikuti pelatihan atau pendidikan yang telah disediakan oleh pemerintah.

Pelatihan merupakan sarana bagi TKI untuk meningkatkan diri agar berkompeten di bidangnya dan berdaya saing yang berpuncak pada peningkatan kinerja karyawan, inovasi, kreativitas sebagai hasil pelatihan yang diikutinya. Pelatihan menurut (Mondy, 2008) merupakan pembelajaran kepada pembelajar untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesuai dibidangnya. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk

membekali para TKI dalam memberikan pengalaman dan pengetahuan pada pekerjaan yang akan dilakukan. Pelatihan yang dilakukan dapat menjadikan para TKI memiliki pengembangan diri yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Tujuan Pelatihan TKI menurut UU No 39 Tahun 2004 adalah untuk membekali, menempatkan, dan mengembangkan kompetensi calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko berkerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan dan memberikan pemahaman tentang hak dan kewajibannya sebagai TKI.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan dilakukan untuk menyiapkan para TKI untuk memikul tanggung jawab dan profesionalitas dalam berkerja. Menurut Falola, Osibanjo, & Ojo (2014) menyatakan Pelatihan dan Pengembangan adalah teknik yang digunakan untuk mentransfer ke karyawan tentang keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan saat ini dan tugas masa depan. Sedangkan menurut Hutapea & Thoha (2008) Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan pada setiap individu yang diperagakan. Kompetensi yang dimiliki

individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat mendukung perkembangan TKI di lingkungan kerjanya dan dapat bersaing.

Menurut Suparno (2009) berdasarkan analisis tim Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), ada lima persoalan mengenai kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri, antara lain: 1)

Kurangnya kompetensi calon TKI, 2) Masih dominannya peranan calon dalam proses penempatan TKI, 3) Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap proses dan mekanisme penempatan TKI, 4)

Pelayanan penempatan TKI masih parsial dan belum tumbuh komitmen nasional terhadap program penempatan dan perlindungan TKI, 5) Birokrasi pelayanan penempatan TKI melalui prosedur yang

rumit. Dari adanya persoalan tersebut, permasalahan yang sering dijumpai salah satunya ialah kurangnya kompetensi dan kualitas yang dimiliki oleh TKI yang dapat mengakibatkan permasalahan antara TKI

dan majikan. Menurut data penempatan dan perlindungan PMI (Pekerja Migran Indonesia) periode juni 2019 data pengaduan

berdasarkan selesai di *crisis center* periode April s.d Juni sejumlah 1.889 kasus, status pengaduan PMI tahun 2019 April s.d Juni sejumlah

1.903 kasus. Data PMI meninggal yang dipulangkan ke Tanah Air berdasarkan negara menurut kawasan asia pasifik periode tahun 2019

April s.d Juni sejumlah 8 orang, timur tengah sejumlah 1 orang, eropa sejumlah 1 orang. Mengingat data pengaduan sejumlah kasus

repository.ub.ac.id

memulangan yang tinggi tersebut, maka perlu dilakukannya proses pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi TKI yang dilakukan tentu tidak terjadi secara instan, namun proses pembelajaran yang bertahap dan konsisten.

Adanya pandemi Covid-19 di berbagai negara turut berdampak pada penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat pada 2020 penempatan TKI hanya 113.173 orang, turun sekitar 40,8% dari jumlah penempatan pada 2019. Upaya yang dilakukan Kemnaker dengan adanya perubahan situasi Covid-19 yaitu melalui upaya deteksi dan pencegahan dini TKI non prosedural sebelum Calon TKI diberangkatkan ke negara penempatan dengan cara menyiapkan SDM dan peningkatan kualitas Calon TKI melalui fasilitas pelatihan vokasi dan penguatan tata kelola terkait pemanfaatan teknologi informasi dalam menyediakan layanan bagi *stakeholder* yang terlibat dalam rantai proses ini. Balai Latihan Kerja Luar Negeri atau biasa disebut BLKLN merupakan suatu lembaga pelatihan kerja yang digunakan untuk melatih calon Tenaga Kerja Migran sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Calon TKI akan dilatih oleh BLKLN dengan berbagai keterampilan dasar mulai dari berbahasa sampai keterampilan rumah tangga. Menurut Permenaker No.17/MEN/VI/2007 Pasal III BLKLN dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, dan perusahaan. Objek yang akan diteliti oleh penulis adalah

BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang, objek penelitian dipilih disana karena topik penelitian memiliki kesamaan dengan latar belakang lembaga serta adanya permasalahan pada kompetensi calon TKI yang berakibatkan pemulangan dan kekerasan terhadap TKI. Selain itu manajemen dan tim lembaga BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang telah berpengalaman bertahun-tahun dan terpercaya di masyarakat sejak tahun 2004, dan telah terakreditasi LA-LPK dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia serta tujuan dari BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang sendiri ialah untuk memberikan pelatihan, mendidik dan menciptakan SDM yang berkompeten agar dapat memenuhi pasar kerja di luar negeri dan dalam negeri.

Adapun berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mokhtar & Susilo (2017) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pengaruh pelatihan terhadap kompetensi tenaga kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian yaitu semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka kualitas tenaga kerja akan menjadi lebih baik sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Falola, Osibanjo, & Ojo, 2014) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kompetensi karyawan dimana ditunjukkan oleh profesionalisme dalam pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wu (2013) menunjukkan hasil bahwa setelah mengikuti pelatihan para imigran wanita Vietnam

lebih berkompeten dalam bekerja, merawat keluarga, memiliki pengetahuan mengolah masakan dengan profesional. Setelah mengikuti pelatihan para imigran akan lebih memiliki rasa inisiatif yang tinggi, rasa tanggung jawab serta meningkatnya motivasi dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Zhou (2017) menunjukkan bahwa komunitas dealer pada industri perjudian kasino setuju bahwa program pelatihan bermanfaat dan membantu untuk pengembangan perusahaan, efek adanya pelatihan dapat dirasakan signifikan saat memberi pelayanan kepada pelanggan. Setelah mengikuti pelatihan dealer merasa lebih profesional serta memiliki pengembangan karir jangka panjang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh McDowall & Saunders (2010) menunjukkan bahwa karyawan menyukai adanya program pelatihan dan pengembangan karena hal itu akan memberikan keterampilan khusus bagi karyawan dan karyawan yang sebelumnya memiliki kinerja yang buruk, akan lebih baik.

Berdasarkan hasil studi literatur penelitian terdahulu pada variabel Pelatihan TKI terhadap Kompetensi TKI menunjukkan terdapat research gap untuk diteliti. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Twardani et al., 2015) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kemampuan kerja. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan

sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran Perkantoran, 2007). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mokhtar & Susilo, 2017) Variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi. Hasil penelitian mengenai variabel Pengembangan TKI terhadap Kompetensi TKI menunjukkan terdapat research gap untuk diteliti. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Saunders, 2010) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan menghasilkan dampak yang baik bagi organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tjeng et al., 2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan yang ditemukan oleh peneliti adalah terdapat perbedaan hasil pada penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan antara dua variabel tersebut terhadap Kompetensi TKI.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Studi Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.”**

Adanya permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa pentingnya diadakannya Pelatihan dan Pengembangan pada

calon TKI guna meningkatkan Kompetensi individu serta dapat mensejahterakan TKI sehingga penelitian ini menarik untuk diangkat.



II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan TKI secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi TKI di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang?
2. Apakah Pengembangan TKI secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi TKI di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang?
3. Apakah Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI secara simultan berpengaruh terhadap Kompetensi TKI di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang?

III. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan, pengembangan dan kompetensi Tenaga Kerja Indonesia di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Tenaga Kerja Indonesiadi BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Tenaga Kerja Indonesia di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Tenaga Kerja Indonesia di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang

IV. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan masa mendatang. Beberapa kontribusi tersebut diantaranya:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang penerapan ilmu dilapangan serta diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan untuk membantu evaluasi pelatihan dan pengembangan pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang maupun instansi lain yang sejenis agar lebih baik.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan strategis kepada Perusahaan dan Pemerintah untuk lebih mendorong peningkatan pada program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja guna menghasilkan SDM yang berkompeten.

V. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan sangat diperlukan agar penulis memperoleh gambaran yang jelas mengenai keseluruhan isi skripsi dan dapat memudahkan pembaca untuk memahaminya. Adapun sistematis pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang meliputi manajemen sumber daya manusia serta bagian-bagian dari pelatihan dan pengembangan untuk mendukung penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, deskripsi karakteristik responden, analisis data deskriptif, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini disajikan kesimpulan penelitian dan saran baik bagi peneliti selanjutnya, perusahaan dan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. Tinjauan Empiris

1. Dowall & Saunders (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Dowall & Saunders ini berjudul *UK Managers' Conceptions of Employee and Development*. Tujuan dari

penelitian ini adalah meninjau perbedaan praktis dan teoritis antara pelatihan dan pengembangan dalam psikologi organisasi dan sumber daya manusia. Penelitian ini meninjau bagaimana manajer bertanggung jawab atas program pelatihan dan pengembangan, konseptualisasi pelatihan dan pengembangan dalam praktik, serta bagaimana manajer mengevaluasi hasil dari pelatihan dan pengembangan tersebut.

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan persepsi realisme kritis dengan melakukan 26 wawancara pada manajer Inggris dan dianalisis menggunakan data kualitatif melalui tahap koding. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan menghasilkan dampak yang baik bagi organisasi.

Seorang manajer layanan yang bertanggung jawab pada pelatihan karyawan memaparkan bahwa, karyawan yang memiliki kinerja buruk dalam organisasi menjalani kursus pelatihan eksternal dan mendapatkan pembinaan serta pembelajaran khusus. Hal tersebut dapat membuat perbedaan signifikan kepada diri karyawan di lingkungan

kerja, perubahan perilaku karyawan tersebut tentunya didukung oleh kegiatan pengembangan yang baik sehingga membuat kinerja di lingkungan organisasi berjalan dengan lancar.

2. Wu Ya-Ling (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Wu Ya-Ling berjudul *A socio cultural approach to understanding the learning experiences of vocational training among Vietnamese immigrant woman in Taiwan.*

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengalaman imigran wanita Vietnam dalam pelatihan kejuruan di Taiwan. Para wanita mengikuti pelatihan kuliner untuk mengembangkan sumber daya manusia dan budaya mereka yang diharapkan dapat mengatasi diskriminasi, serta mendapatkan sertifikasi memasak. Para wanita imigran dituntut untuk dapat bersosialisasi dengan sosial budaya di Taiwan karena akan mempengaruhi pembelajaran mereka dengan issue gender, etnis, dan status pernikahan imigran.

Penelitian ini mengacu pada wawancara dengan 19 orang wanita imigran yang sudah menikah. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara riwayat hidup yang berlangsung dua sampai tiga jam yang dilakukan menggunakan bahasa Mandarin kemudian di transkrip. Hasil penelitian ini ialah, menyelesaikan program pelatihan dan mendapatkan sertifikasi profesional akan meningkatkan kepercayaan diri pada wanita imigran. Hal signifikan lainnya yang dapat dirasakan setelah mengikuti pelatihan ialah tingkat literasi bahasa Cina, kecakapan dan kompetensi meningkat. Menyelesaikan pelatihan dan

menerima sertifikat akan menghasilkan banyak keuntungan dan memudahkan sebagian besar wanita imigran untuk mendapatkan pekerjaan, yang mana meningkatkan pendapatan mereka dan memperbaiki keuangan rumah tangga keluarga mereka.

3. Falola, Osibanjo, & Ojo (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Falola, Osibanjo dan Ojo berjudul *Effectiveness of training and development on employees performance and organisation competitiveness in the Nigerian banking industry.*

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan 223 valid kuisisioner yang dilakukan oleh bank-bank terpilih di Negara bagian Lagos, Nigeria Barat dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Tujuan penelitian ini ialah untuk memeriksa secara kritis efektivitas pelatihan dan pengembangan tentang kinerja karyawan dan organisasi dan saing, serta menganalisis manfaat metode pelatihan di dalam kinerja organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Namun individu harus lebih proaktif dan berusaha menjadi lebih kreatif dan inovatif untuk pengembangan diri melalui profesi dan keterampilan. Manajemen juga harus memperhitungkan kebutuhan pelatihan dan bertindak sebagaimana mestinya.

4. Mokhtar & Susilo (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Mokhtar & Susilo berjudul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi pada Calon Tenaga Kerja di*

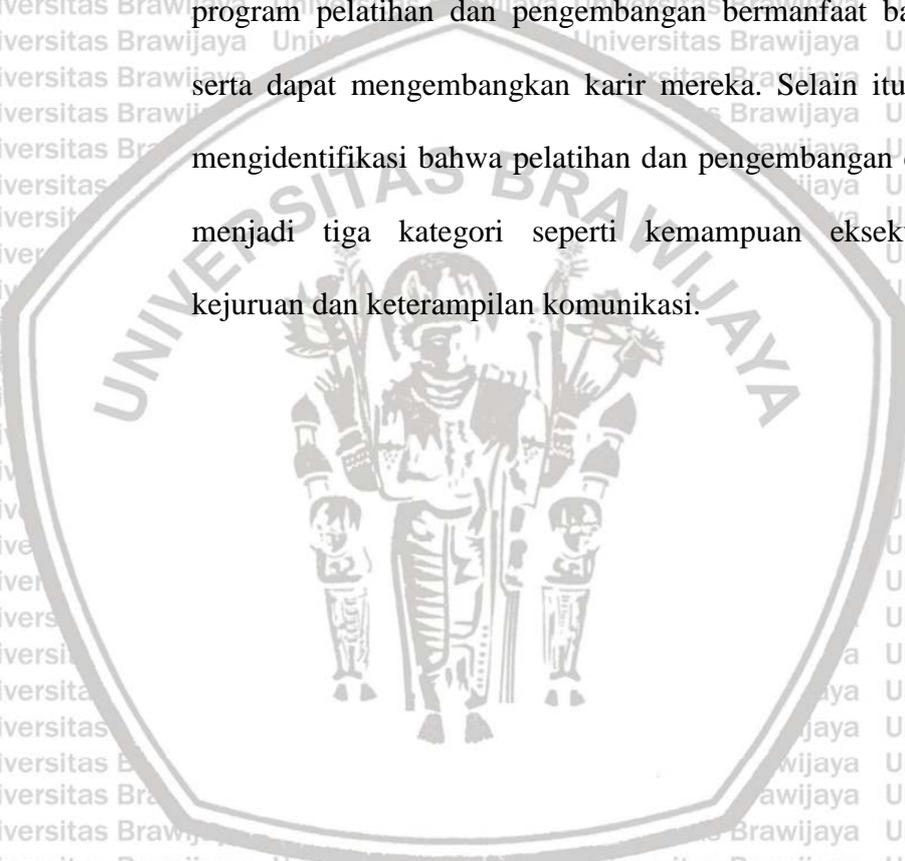
PT Tritama Bina Karya Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelatihan terhadap kompetensi pada calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada seluruh tenaga kerja PT Tritama Bina Karya Malang yang berjumlah 106 orang dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi dimana dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka kualitas tenaga kerja akan menjadi lebih baik. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan terdapat perbedaan peningkatan kemampuan kompetensi tenaga kerja Indonesia sebelum dan sesudah pelatihan, seperti memiliki ketepatan waktu, berkomunikasi dengan baik, dan lebih ulet dalam bidang pekerjaannya.

5. Jinquan (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Jinquan berjudul *Development and training for the dealers' community in Macau casinos*. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan survei kuisisioner. Tujuan penelitian ini ialah untuk membahas karakteristik pelatihan dan pengembangan pada dealer Industri perjudian di Makau dengan menyelidiki dan menganalisis pelatihan dealer dan pengembangan

kasino judi di Makau. Pelatihan dan pengembangan mempersiapkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dealer untuk memungkinkan mereka beradaptasi di lingkungan kerja dan menciptakan peluang karir di organisasi.

Hasil dari penelitian ini ialah, dealer menyetujui bahwa adanya program pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi para dealer serta dapat mengembangkan karir mereka. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa pelatihan dan pengembangan dapat diringkas menjadi tiga kategori seperti kemampuan eksekutif, psikologi kejuruan dan keterampilan komunikasi.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dowall & Saunders (2010)	<i>UK Managers' Conceptions of Employee and Development</i>	Pendekatan persepsi realisme kritis dengan melakukan wawancara dan dianalisis menggunakan data kualitatif melalui tahap koding.	Hubungan antara pelatihan dan pengembangan menghasilkan dampak yang baik bagi organisasi. Seorang manajer layanan yang bertanggung jawab pada pelatihan karyawan memaparkan bahwa, karyawan yang memiliki kinerja buruk dalam organisasi menjalani kursus pelatihan eksternal dan mendapatkan pembinaan serta pembelajaran khusus. Hal tersebut dapat membuat perbedaan signifikan kepada diri karyawan di lingkungan kerja, perubahan perilaku karyawan tersebut tentunya didukung oleh kegiatan pengembangan yang baik sehingga membuat kinerja di lingkungan organisasi berjalan dengan lancar.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Wu Ya-Ling (2013)	<i>A socio cultural approach to understanding the learning experiences of vocational training among Vietnamese immigrant woman in Taiwan.</i>	Wawancara	Menyelesaikan program pelatihan dan mendapatkan sertifikasi profesional akan meningkatkan kepercayaan diri pada wanita imigran. Hal signifikan lainnya yang dapat dirasakan setelah mengikuti pelatihan ialah tingkat literasi bahasa Cina, kecakapan dan kompetensi meningkat. Menyelesaikan pelatihan dan menerima sertifikat akan menghasilkan banyak keuntungan dan memudahkan sebagian besar wanita imigran untuk mendapatkan pekerjaan, yang mana meningkatkan pendapatan mereka dan memperbaiki keuangan rumah tangga keluarga mereka.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Falola, Osibanjo & Ojo (2014)	<i>Effectiveness of training and development on employees performance and organisation competitiveness in the Nigerian banking industry.</i>	Metode penelitian deskriptif dengan menggunakan valid kuisisioner.	Pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Namun individu harus lebih proaktif dan berusaha menjadi lebih kreatif dan inovatif untuk pengembangan diri melalui profesi dan keterampilan. Manajemen juga harus memperhitungkan kebutuhan pelatihan dan bertindak sebagaimana mestinya.
4.	Mokhtar & Susilo (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi pada Calon Tenaga Kerja di PT Tritama Bina Karya Malang.	<i>Explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner	Variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi dimana dapat semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka kualitas tenaga kerja akan menjadi lebih baik. Dari hasil penelitian yang terdapat perbedaan peningkatan kemampuan kompetensi TKI sebelum dan sesudah pelatihan, seperti memiliki ketepatan waktu, berkomunikasi dengan baik, dan lebih ulet.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Jinquan (2017)	<i>Development and training for the dealers' community in Macau casinos.</i>	Metode wawancara dengan survei kuisisioner.	Dealer menyetujui bahwa adanya program pelatihan bermanfaat bagi para dealer serta dapat mengembangkan karir mereka. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa pelatihan dan pengembangan dapat diringkas menjadi tiga kategori seperti kemampuan eksekutif, psikologi kejuruan dan keterampilan komunikasi.

Sumber : Penelitian Terdahulu (2021)

II. Tinjauan Teoritis

1. *Grand Theory* : Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengelola tentang pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. MSDM mempunyai beberapa pengertian, beberapa pengertian menurut para ahli ialah, menurut (Dessler,

2004) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik agar dapat memberikan kontribusi sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Werther & Keith (1996) Manajemen sumber daya manusia ialah:

Human resource management is the management of people. Human resource management is the responsibility of every manager. Human resource management take place within a large system: organization.

Human resource management can increase its contribution to employes, manager, and the organization by anticipating challenges before they arise.

Sedangkan menurut Barthos (2001) Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada dasawarsa 1960-an, sedangkan pada tahun 1940-an permasalahan terjadi pada personnel manajemen. Dua manajemen tersebut memiliki perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia melingkupi masalah yang berkaitan dengan pembinaan, pengangguran, dan perlindungan sumber daya manusia. Sedangkan manajemen personalia melingkupi sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan modern.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bukit, Malusa & Rahmat dalam (Sutrisno E, 2012) fungsi manajemen sebagai berikut:



1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur para pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau berkerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari pengertian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa agar dapat berjalan dengan efektif guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan manajemen sumber daya manusia harus dikelola dan diterapkan secara tepat.

2. *Middle Range Theory*: Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pelatihan SDM

Pelatihan adalah salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan atau institusi.

Adanya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM. Hasil dari penyelenggaraan peningkatan program pelatihan adalah penguasaan dibidang kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang sebelumnya tidak dikuasai peserta (Pribadi, 2014). Pelatihan sendiri merupakan proses dimana orang tersebut mendapatkan kapabilitas membantu meraih tujuan organisasional. Proses tersebut berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional. Jika dipandang dalam pengertian yang lebih sempit, pelatihan dapat memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis & Jackson, 2008). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan yaitu merupakan cara yang dilakukan institusi atau lembaga untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai sebuah tujuan organisasi.

Tabel 2.2 Perbedaan antara Pelatihan dan Pengembangan

Perbedaan	Jangka waktu	Fokus
Pelatihan	Jangka pendek	Perilaku dan tindakan yang lebih spesifik Mempraktikkan teknik dan proses
Pengembangan	Jangka panjang	Memahami informasi tentang konsep dan konteks Mengembangkan kemampuan Memperluas kapasitas dalam menjalankan tugas

Sumber: (Mathis & Jackson, 2008)

b. Tujuan Pelatihan SDM

Menurut Moekjijat dalam (Priyono & Marnis, 2008) tujuan dari pelatihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian khusus sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemajuan kerja sama dengan sesama rekan karyawan dan pimpinan
4. Untuk memberikan instruksi khusus guna melaksanakan tugas dari suatu jabatan tertentu
5. Untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan yang baru dan untuk memberikan beberapa ide mengenai latar belakang pekerjaan
6. Untuk membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan metode dan proses yang baru diadakan

c. Manfaat Pelatihan SDM

Bariqi (2018) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan adalah untuk berikut :

1. Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam berkerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
4. Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moril kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

d. Metode Pelatihan

Mokhtar & Susilo (2017) menyatakan metode-metode pelatihan dijabarkan sebagai berikut :

1. *Lecture* atau kuliah merupakan presentasi atau ceramah yang diberikan pelatih atau pengajar kepada pendengar.
2. *Video presentation* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi ataupun vidio.
3. *Vestibule training/simulation* adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang sangat mirip menyerupai tempat kerja.
4. *Role playing* merupakan metode pelatihan dimana peserta diberikan peran tertentu untuk bertindak sesuai situasi khusus tersebut.
5. *Case study* merupakan suatu studi khusus dengan memberikan kasus dan peserta diminta memecahkan kasus tersebut.
6. *Self study* pelatihan dengan cara meminta peserta belajar sendiri melalui materi atau bahan yang telah diberikan.

7. Program *learning* merupakan bentuk lain dari *self study* dengan cara menyiapkan pertanyaan dan jawaban tertulis.
8. *Laboratory training* merupakan latihan meningkatkan kemampuan melalui *sharing* pengalaman, perasaan, persepsi serta perilaku pada peserta.
9. *Action learning* merupakan suatu proses belajar dengan melalui kelompok kecil yang dibantu oleh seorang ahli.

e. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi perlu dilakukan secara bertahap dan menyeluruh agar mendapatkan data yang diperlukan. Sebagai evaluator, perlu menggunakan model evaluasi yang dapat membantu melakukan penilaian terhadap program pelatihan (Pribadi, 2014). Terdapat evaluasi program empat tahap yang dikemukakan oleh Donald Kirkpatrick yang biasa disebut dengan Model Kirkpatrick. Model ini terdiri dari empat tahap yaitu:

1. Reaksi (*reactions*)
Evaluasi terhadap program pelatihan difokuskan pada reaksi peserta terhadap program penyelenggaraan program pelatihan.
2. Belajar (*learning*)
Pada tahap ini evaluasi difokuskan untuk memperoleh data dan informasi mengenai hasil belajar siswa atau peserta program pelatihan.
3. Perilaku (*behaviour*)
Pada tahap program ini pengumpulan data dan informasi ditujukan untuk mengetahui apakah terjadi proses *transfer of learning* dalam diri peserta setelah mengikuti program pelatihan.
4. Hasil (*results*)
Pada tahap ini evaluasi terhadap program pelatihan dilakukan untuk mengukur kontribusi program secara keseluruhan terhadap kinerja perusahaan.

Selanjutnya terdapat model evaluasi program CIPP yang dikemukakan oleh Daniel Stufflebeam. CIPP merupakan program yang dievaluasi yaitu *context*, *input*, *process*, dan *product* (Pribadi, 2014).

1. Evaluasi komponen *context*

Evaluasi ini dilakukan dengan cara menilai misi dan tujuan yang akan dicapai dengan diselenggarakannya program pelatihan.

2. Evaluasi komponen *input*

Evaluasi ini menekankan pada penilaian pada aspek perencanaan penyelenggaraan program pelatihan.

3. Evaluasi komponen *process*

Evaluasi ini ditekankan pada aktivitas dalam program pelatihan yang dilakukan untuk memfasilitasi peserta dalam mencapai kompetensi

4. Evaluasi komponen *output*

Evaluasi ini digunakan untuk mengukur kontribusi yang dapat diberikan oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan.

3. *Middle Range Theory*: Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengembangan SDM

Menurut Mathis & Jackson (2008) pengembangan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan didalam menjalankan dan menangani tugas serta menumbuhkan kemampuan diluar pekerjaannya. Pengembangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau institusi diharapkan dapat menciptakan kualitas karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Sedangkan menurut Bukit, Malusa, & Rahmat (2017) menekankan pada aspek peningkatan pengetahuan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan pada masa yang akan datang, yang kegiatannya dilakukan melalui pendekatan terintegrasi untuk mengubah perilaku kerja.

b. Tujuan Pengembangan SDM

Sedangkan tujuan dari adanya penyelenggaraan pengembangan,

Menurut Moekjijat dalam (Priyono & Marnis, 2008) adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi
3. Mengurangi kerusakan
4. Menghindari kecelakaan
5. Meningkatkan pelayanan
6. Memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan
7. Meningkatkan karier
8. Meningkatkan cara berfikir secara konseptual
9. Meningkatkan kepemimpinan
10. Meningkatkan prestasi yang berdampak pada peningkatan gaji

c. Manfaat Pengembangan SDM

Bukit, Malusa, dan Rahmat (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat dari adanya pengembangan SDM diantaranya adalah :

1. Mendorong pencapaian pengembangan diri pegawai
2. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan memiliki pandangan tentang masa depan kariernya.
3. Membantu pegawai dalam menangani konflik dan ketegangan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja
5. Menjadi jalan untuk perbaikan keterampilan dalam bersosialisasi dan berkomunikasi.
6. Membantu menghilangkan ketakutan dalam mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan
7. Menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

d. Metode Pengembangan SDM

Mangkunegara (2006) menyatakan metode-metode dalam pelaksanaan pengembangan sebagai berikut :

1. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan untuk metode pengembangan, hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang digunakan dalam pengajaran pengembangan ialah simulasi, metode konferensi, studi kasus dan bermain peran.

2. *Understudies*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi pada jabatan tertentu. dalam metode ini, peserta diberikan beberapa latar belakang masalah tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi tentang masalah-masalah tersebut.

3. Job rotasi dan kemajuan berencana

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan ke satu pekerjaan lainnya. Kemajuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

4. *Couching-counseling*

Couching merupakan suatu prosedur yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai bawahan. Sedangkan, konseling merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan tercapai.

e. Evaluasi Pengembangan SDM

Menurut Malayu Hasibuan (2008) dalam (Busono, 2016) terdapat beberapa indikator pengembangan yang dapat diukur, yaitu :

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika

prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik.

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Absensi karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan dikatakan cukup baik. Jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode tersebut cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu cukup baik.

5. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan berkurang setelah mengikuti program pengembangan.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik.

7. Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama karyawan serasi, harmonis dan baik setelah mengikuti pengembangan.

8. Prakarsa karyawan

Karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

9. Tingkat upah insentif karyawan

Upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan.

10. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi kerja karyawan meningkat.

4. *Middle Range Theory* : Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Keberadaan SDM merupakan aset penting yang ada dalam sebuah organisasi, keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari hasil kualitas karyawan didalamnya. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik guna mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi, kompetensi merupakan keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten yang ditandai dengan meningkatnya kinerja dalam suatu fungsi pekerjaan yang spesifik (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Sedangkan menurut Priyono & Marnis (2008) yang dimaksud kompetensi ialah tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik itu dalam lembaga atau organisasi.

b. Klasifikasi Kompetensi

Milkovich, Newman dalam (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017)

kompetensi dapat diklasifikasi dalam tiga kelompok, yaitu :

1. *Personal characteristic*

Karakteristik pribadi ini termasuk integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas, dan menghormati orang lain. Karyawan diharapkan mempunyai karakteristik ini yang kemudian dapat dikembangkan dan ditunjukkan dalam menghadapi situasi yang makin kompleks dan ambigu.

2. *Visionary*

Merupakan kompetensi yang paling tinggi tingkatannya yang dapat diekspresikan sebagai perspektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakkan organisasi dengan arah baru, dan pandai menyampaikan pendapat tentang

implikasi kecenderungan organisasi, baik dalam menghadapi persaingan peristiwa dunia maupun lokal.

3. *Organization specific*

Kompetensi ini dilihat secara khusus ke organisasi tertentu dan fungsi tertentu dimana kompetensi tersebut diterapkan.

c. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi diatur oleh SKKNI (Standar Kompetensi Nasional Indonesia). SKKNI bertujuan sebagai acuan penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi dan penyusunan materi uji

kompetensi. Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP. 249/MEN/V/2007

Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Perorangan Yang Melayani Rumah Tangga Sub Sektor Tata Laksana Rumah Tangga Bidang Penjagaan dan Pemeliharaan Sub Bidang Penjagaan dan Pelayanan Lansia (*Careworker*).

Kompetensi kunci dibagi dalam tiga tingkatan yaitu:

Tingkat 1 harus mampu :

- Melaksanakan proses yang telah ditentukan
- Menilai mutu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan

Tingkat 2 harus mampu :

- Mengelola proses
- Menentukan kriteria untuk pengevaluasi proses

Tingkat 3 harus mampu :

- Menentukan prinsip-prinsip dan proses
- Mengevaluasi dan mengubah bentuk proses

- Menentukan kriteria untuk pengevaluasian proses

d. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2009) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam kognitif, cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan efektif dan efisiensi di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu, seperti pemahaman tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas yang dibebankan.

4. Nilai (*value*)

Standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dalam melakukan sesuatu aktivitas tugas.

III. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Pelatihan TKI (X_1) dengan Kompetensi TKI (Y)

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting untuk mengembangkan SDM, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Ardiansyah, Musadieg, & Ruhana, 2014).

Peningkatan pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap akibat pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja. Pribadi dalam (Dick & Carey, 2009) menyatakan definisi pelatihan sebagai: *“A pre specified and planned experiences that are focused upon individuals acquiring very specific skills that they will normally apply almost immediately.”* Dari pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa pelatihan sebagai pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu tersebut untuk memperoleh keterampilan spesifik. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus memiliki kompetensi yang baik, kurangnya kompetensi akan menimbulkan masalah seperti tidak mendapatkan gaji, kekerasan fisik serta adanya tindakan asusila.

Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki bagi TKI tersebut tentunya melalui proses pembelajaran seperti pelatihan. Pelatihan yang diberikan berguna untuk menambah kompetensi TKI seperti pengalaman dan pengetahuan pada TKI untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang mereka lakukan (Mokhtar & Susilo, 2017).

Sedangkan pada penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Mokhtar & Susilo (2017) menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi dimana dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka kualitas tenaga kerja akan semakin baik, hal tersebut dapat dilihat dari perbedaan peningkatan kemampuan kompetensi tenaga kerja Indonesia sebelum dan sesudah pelatihan, seperti memiliki ketepatan waktu, berkomunikasi dengan baik, dan lebih ulet dalam bidang pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengembangan TKI (X_2) dengan Kompetensi TKI (Y)

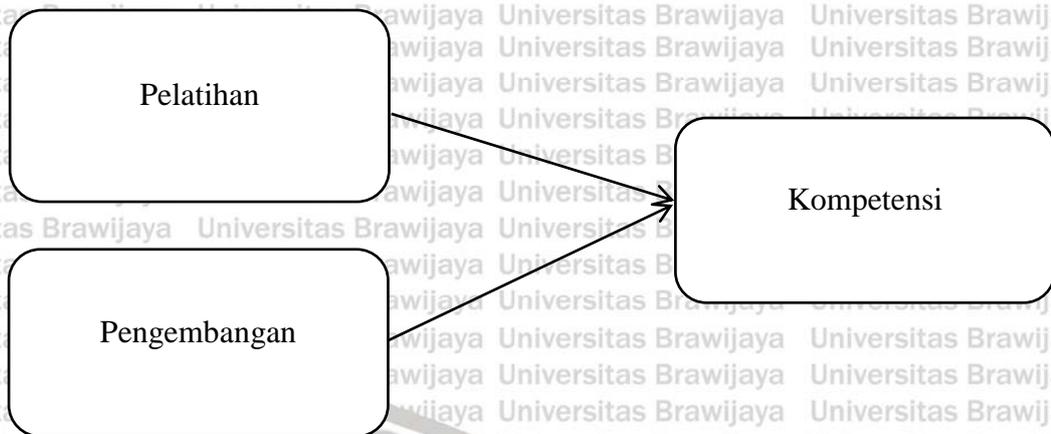
Lembaga organisasi atau institusi selalu dituntut dinamis sesuai dengan perkembangan zaman yang begitu kompleks dan semakin kompetitif, eksistensi dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting sebagai kunci keberhasilan suatu lembaga organisasi atau institusi dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatannya (Priyono & Marnis, 2008). SDM akan berkerja secara optimal jika organisasi dapat melihat kompetensi yang ada pada diri karyawan dengan menggunakan sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi yang dilakukan agar dapat memberikan hasil yang tepat sesuai tujuan dan sasaran organisasi (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dowall & Saunders (2010) yang berjudul *UK Managers' Conceptions of Employee and Development*. Menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan menghasilkan dampak yang baik bagi organisasi, karyawan yang memiliki kinerja buruk dalam organisasi menjalani kursus pelatihan

eksternal dan mendapatkan pembinaan serta pembelajaran khusus. Hal tersebut dapat membuat perbedaan signifikan kepada diri karyawan di lingkungan kerja, perubahan perilaku karyawan tersebut tentunya didukung oleh kegiatan pengembangan yang baik sehingga membuat kinerja di lingkungan organisasi berjalan dengan lancar. Dapat disimpulkan, mengingat organisasi selalu dihadapkan kepada era kompetitif maka pengembangan harus dilaksanakan secara terencana agar kompetensi SDM dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja individu.

IV. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

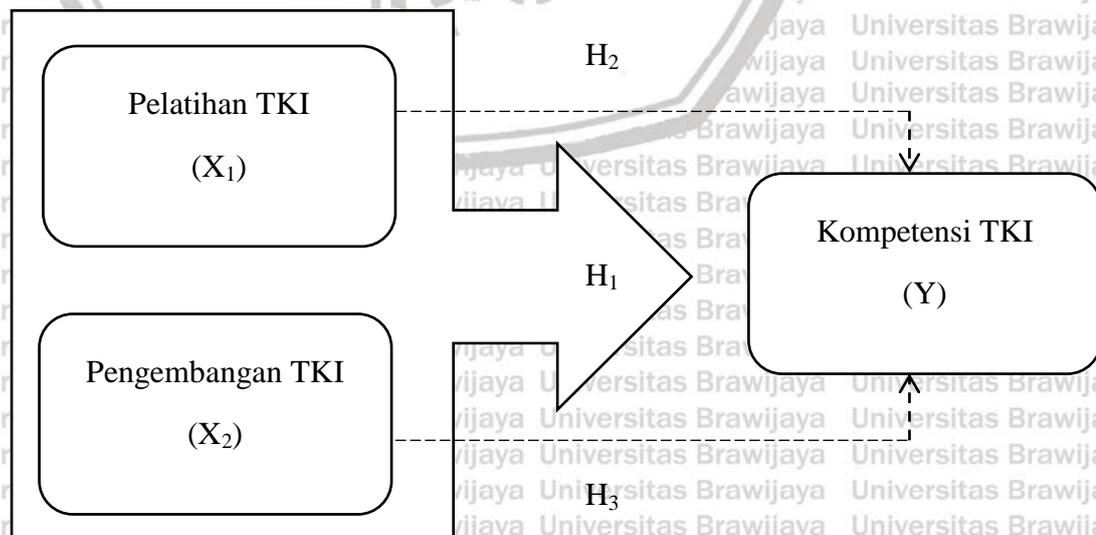
Menurut (Singarimbun, Masri, & Effendi, 1995) konsep merupakan abstraksi suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan. Kelompok atau individu tertentu. Berdasarkan kajian teori mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi, maka model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Model Konsep

2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007) model hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang biasanya disusun oleh kalimat pernyataan. Dari penjelasan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah dan perlu diuji kebenarannya. Model hipotesis ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : Simultan

-----→ : Parsial

Berdasarkan model hipotesis dapat ditarik kesimpulan suatu rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1as B: Diduga pelatihan TKI (X_1) dan pengembangan TKI (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi TKI (Y) BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

H2 : Diduga pelatihan TKI (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi TKI (Y) BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

H3 : Diduga pengembangan TKI (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi TKI (Y) BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang



BAB III

METODE PENELITIAN

I. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi TKI. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Priyono (2008) *Explanatory research* dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang kejadian dan menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat. Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode survey, dimana dalam pengambilan data melalui penyebaran angket serta wawancara.

Pada penelitian jenis *explanatory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel yang hendak diteliti, yaitu Materi Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2), terhadap Kompetensi TKI (Y).

I. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat bagi peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh dan menangkap keadaan dari objek yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilakukan di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang yang beralamatkan di Jl. Teluk Pelabuhan Ratu No. 69, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang. BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang merupakan suatu lembaga pelatihan kerja yang digunakan untuk melatih calon pekerja migran sebelum diberangkatkan ke luar negeri.

II. Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Menurut Sugiyono (2007) Menentukan variabel pada suatu penelitian sangat penting dikarenakan dapat menjadi dasar dalam pemecahan masalah yang telah diterapkan atau dirumuskan sebelumnya oleh peneliti. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

a) Variabel Bebas (X)

Variabel independent (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2) (Sugiyono, 2014).

b) Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014) Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya

variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kompetensi TKI (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Nurdin & Hartati (2019) definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati serta memungkinkan peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap objek atau fenomena yang akan diteliti.

a) Pelatihan TKI (X_1)

Pelatihan TKI merupakan suatu sarana yang ditawarkan oleh departemen sumber daya manusia agar seorang karyawan memiliki suatu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan dengan tujuan mempersiapkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dijalankan. Penelitian tersebut menggunakan item pengukuran yang diadopsi dari penelitian Kirkpatrick (dalam Pribadi, 2016). Yang meliputi :

a. Reaksi (*Reactions*)

b. Belajar (*Learning*)

c. Perilaku (*Behaviour*)

d. Hasil (*Results*)

b) Pengembangan TKI (X_2)

Pengembangan TKI merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan diluar pekerjaan yang diemban serta untuk memenuhi posisi di masa depan. Penelitian ini

menggunakan item pengukuran yang telah diadopsi dari penelitian Hasibuan (2008) yang dikutip oleh (Busono, 2016) yang meliputi :

- a. Prestasi kerja karyawan
 - b. Kedisiplinan karyawan
 - c. Absensi karyawan
 - d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin – mesin
 - e. Tingkat kecelakaan karyawan
 - f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
 - g. Tingkat kerja sama
 - h. Prakarsa karyawan
 - i. Tingkat upah insentif karyawan
 - j. Kepemimpinan dan keputusan manajer
- c) Kompetensi TKI (Y)

kompetensi merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik itu dalam lembaga atau organisasi. Sedangkan menurut penelitian Gordon

dalam (Sutrisno, 2009) item pengukuran kompetensi meliputi :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Pemahaman (*Understanding*)
- c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
- d. Nilai (*Value*)
- e. Minat (*Interest*)

Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Pelatihan TKI (X_1) Kirkpatrick (dalam Pribadi, 2016)	Reaksi (<i>Reactions</i>)	Memiliki minat dalam menjalankan program pelatihan
		Keaktifan karyawan dalam program pelatihan
	Belajar (<i>Learning</i>)	Peningkatan pengetahuan karyawan
		Peningkatan keterampilan karyawan
		Peningkatan sikap kerja pada karyawan
	Perilaku (<i>Behaviour</i>)	Perubahan perilaku karyawan kearah yang lebih baik
	Hasil (<i>Results</i>)	Peningkatan produktivitas
Penurunan tingkat kesalahan		
Peningkatan kualitas kinerja		
Pengembangan TKI (X_2) Hasibuan (2008) yang dikutip oleh (Busono 2016)	Prestasi kerja Karyawan	Memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan
		Memiliki keinginan untuk berkerja dengan baik

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
	Kedisiplinan karyawan	Mematuhi peraturan yang berlaku
		Memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya
Absensi Karyawan		Selalu hadir di tempat kerja
		Ketepatan waktu pada saat datang maupun pulang di tempat kerja
Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin		Dapat mengoperasikan operasional sesuai dengan jobdesc yang dijalankan
Tingkat kecelakaan karyawan		Karyawan mendapat perlindungan yang sesuai dan baik
		Karyawan mendapat program sosialisasi kecelakaan kerja
Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu		Mampu menjalankan setiap <i>jobdesc</i> yang diberikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan
Tingkat kerja sama		Memiliki kerjasama dalam tim
		Menghargai karyawan lain
		Memiliki rasa empati terhadap sesama karyawan
		Saling memberi motivasi atas karyawan

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
	Prakarsa Karyawan	Memiliki inisiatif dalam berkerja
		Memiliki kemampuan memberi saran ke sesama rekan kerja
	Tingkat upah insentif karyawan	Pemberian penghargaan atas kinerja atau kemampuan karyawan
		Kemampuan mengambil keputusan
	Kepemimpinan dan keputusan manajer	Memotivasi rekan kerja
		Memperhatikan kemajuan rekan kerja
Kompetensi TKI (Y) Gordon dalam (Sutrisno, 2009)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Mengetahui tugas yang harus dikerjakan
		Mengetahui tujuan dalam berkerja
	Pemahaman (<i>understanding</i>)	Memahami dengan baik situasi dan kondisi dalam berkerja
		Memahami peraturan dan konsekuensi
	Kemampuan/Keterampilan (<i>Skill</i>)	Mengidentifikasi masalah dan mengatasinya
		Kreatif dalam mengerjakan tugas

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
	Nilai (<i>Value</i>)	Jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan
		Perilaku sesuai dengan norma yang berlaku
	Sikap (<i>Attitude</i>)	Kemampuan menghargai pendapat
		Mampu menerima kritik dan saran yang membangun
	Minat (<i>Interest</i>)	Memiliki inisiatif dalam berkerja
		Tertarik melakukan pekerjaan tanpa terpaksa

Sumber : (Hasil Olahan Peneliti, 2021)

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran likert yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau jawaban dari para responden. Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.” Pada skala pengukuran ini variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap tiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima jawaban yang ada.

Tabel 3.2 Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban Responden	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)

Berdasarkan skor Likert diatas, dapat ditentukan besarnya kelas (interval) dengan rumus menurut (Supranto, 2000) sebagai berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya (*Class Widht, Class Size, Class Lenght*)

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan di atas adalah sebesar 0,8. Berdasarkan asumsi di atas, maka diperoleh nilai interval kelas pada skala Likert sebagai berikut :

Tabel 3.3 Interval Kelas Skala Likert

No	Notasi	Skor	Interval Kelas
1	Sangat Setuju	5	$> 4,2 - 5$
2	Setuju	4	$> 3,4 - 4,2$
3	Cukup Setuju	3	$> 2,6 - 3,4$
4	Tidak Setuju	2	$> 1,8 - 2,6$
5	Sangat Tidak Setuju	1	$0 - 1,8$

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

III. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, 2007 “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa jumlah seluruh calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel mewakili populasi dan memiliki karakteristik yang dapat mewakili semua populasi. Telah ditetapkan sebelumnya bahwa jumlah populasi dari penelitian ini sejumlah 40 orang. Menurut

(Arikunto, 2010) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang yaitu sebanyak 40 orang responden.

IV. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Ananda & Fadhli (2018) “Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada sejumlah sampel yaitu 40 orang calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

b. Data Sekunder

Menurut Ananda & Fadhli (2018) “Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada”.

Peneliti memperoleh data ini biasanya secara tidak langsung dan

melalui media tertentu seperti website atau dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

a. Angket

Menurut Sugiyono (2015) “angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden”. Angket akan disebarakan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang sebagai responden pada penelitian ini. Para responden yang diberikan angket, akan menjawab pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar maupun karya-karya dari seseorang. Dokumentai yang diperlukan adalah gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, visi misi, serta jumlah TKI yang menerima pelatihan di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) “Instrumen penelitian berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.”

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Daftar Angket

Daftar angket yang dilakukan pada penelitian ini adalah pernyataan tertulis yang digunakan sebagai data primer yang disusun secara terstruktur dengan menggunakan skala pengukuran *Likert*. daftar pertanyaan tersebut akan diajukan dan disebarakan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

b. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi digunakan sebagai bahan acuan yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Pedoman dokumentasi biasanya merupakan bahan yang diperlukan untuk menambah informasi atau sumber penelitian yang dilakukan.

V. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ananda & Fadhli (2018) “Validitas berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrument sebagai alat ukur dengan objek yang diukur”. Uji validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian validitas isi. Didalam validitas isi tersebut mempermasalahkan seberapa jauh suatu instrumen mengukur tingkat penguasaan terhadap isi dari suatu materi (Ananda & Fadhli, 2018).

Didalam pengujian validitas isi menggunakan analisis item yaitu untuk mengkorelasikan antara skor butir instrumen dengan skor total

dengan menggunakan teknik korelasi product moment (Sugiyono, 2007), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi x dan y

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor item Y

Suatu item dapat diketahui valid atau tidak dengan cara membandingkan nilai korelasi item yang ada dengan total keseluruhan item lalu membandingkannya dengan korelasi *product moment* (r hitung)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan TKI (X ₁)	X _{1.1.1}	0,764	0,000	0,312	Valid
	X _{1.1.2}	0,625	0,000	0,312	Valid
	X _{1.2.1}	0,559	0,000	0,312	Valid
	X _{1.2.2}	0,725	0,000	0,312	Valid
	X _{1.2.3}	0,804	0,000	0,312	Valid
	X _{1.3.1}	0,741	0,000	0,312	Valid
	X _{1.3.2}	0,697	0,000	0,312	Valid
	X _{1.4.1}	0,824	0,000	0,312	Valid
	X _{1.4.2}	0,703	0,000	0,312	Valid
	X _{1.4.3}	0,774	0,000	0,312	Valid
Pengembangan TKI (X ₂)	X _{2.1.1}	0,487	0,001	0,312	Valid
	X _{2.1.2}	0,413	0,008	0,312	Valid
	X _{2.2.1}	0,553	0,000	0,312	Valid
	X _{2.2.2}	0,478	0,002	0,312	Valid

	X _{2.3.1}	0,508	0,001	0,312	Valid
	X _{2.3.2}	0,665	0,000	0,312	Valid
	X _{2.4.1}	0,637	0,000	0,312	Valid
	X _{2.4.2}	0,589	0,000	0,312	Valid
	X _{2.5.1}	0,461	0,003	0,312	Valid
	X _{2.5.2}	0,474	0,002	0,312	Valid
	X _{2.6.1}	0,423	0,006	0,312	Valid
	X _{2.6.2}	0,558	0,000	0,312	Valid
	X _{2.6.3}	0,590	0,000	0,312	Valid
	X _{2.7.1}	0,538	0,000	0,312	Valid
	X _{2.7.2}	0,502	0,001	0,312	Valid
	X _{2.7.3}	0,449	0,004	0,312	Valid
	X _{2.8.1}	0,449	0,004	0,312	Valid
	X _{2.8.2}	0,563	0,000	0,312	Valid
	X _{2.9.1}	0,575	0,000	0,312	Valid
	X _{2.9.2}	0,457	0,003	0,312	Valid
	X _{2.10.1}	0,405	0,010	0,312	Valid
	X _{2.10.2}	0,540	0,000	0,312	Valid
	X _{2.10.3}	0,527	0,000	0,312	Valid
Kompetensi (Y)	Y _{1.1.1}	0,640	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.2}	0,767	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.3}	0,513	0,001	0,312	Valid
	Y _{1.1.4}	0,760	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.5}	0,596	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.6}	0,803	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.7}	0,822	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.8}	0,712	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.9}	0,860	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.10}	0,606	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.11}	0,764	0,000	0,312	Valid
	Y _{1.1.12}	0,718	0,000	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item yang terdiri dari variabel bebas yaitu Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI serta variabel terikat yaitu Kompetensi memiliki nilai rhitung > rtabel dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Zulfanef (2008) reabilitas merupakan tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan didalam sebuah instrumen. Reabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama tentang suatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Pengujian reabilitas ini dilakukan dengan menguji skor antara item untuk menguji tingkat reabilitas. Alat yang digunakan dalam mengukur reabilitas adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a^2}{a^2 t} \right]$$

Sumber : (Arikunto, 2010)

Keterangan :

r = Reabilitas instrument

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum a^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_1^2 = Varian total

Menurut Sujarweni (2015) suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memenuhi ketentuan berikut :

a. Jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel

- b. Jika Cronbach's Alpha tidak lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan TKI (X_1)	0,898	Reliabel
Pengembangan TKI (X_2)	0,875	Reliabel
Kompetensi (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisiensi *Alpha Cronbach* di atas 0,60 yang artinya bahwa item yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Pelatihan TKI, Pengembangan TKI, dan Kompetensi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

VI. Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) analisis deskriptif 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. Data responden yang telah terkumpul akan disajikan dan didistribusi ke setiap item dari masing-masing variabel dalam bentuk tabel.

2. Analisis Data Inferensial

Selain menggunakan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan analisis statistik inferensial. Menurut (Sugiyono, 2010) “analisis inferensial (sering juga disebut dengan statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Teknik analisis yang digunakan adalah :

a. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasanya *Ordinary Least Square* (OLS), maka uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2012) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti uji t atau uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Seperti uji t atau uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Dalam melakukan uji normalitas juga terdapat dua cara yang dapat dilakukan dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

Dalam menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogrov Smirnov Test*. Residual bernilai normal apabila memiliki nilai signifikan $>0,005$.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, karena dalam model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10 (Ghozali, 2012).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Menurut (Ghozali, 2012) dasar analisis dalam pengambilan keputusannya adalah dengan :

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

b. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kompetensi

a = bilangan konsanta

b_1 = Koefisien regresi pelatihan

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Besar koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen dianggap konstan.

Sugiyono (2014) merumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014)

Keterangan :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r² = koefisien determinasi

n = jumlah data

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

Sugiyono (2014) merumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Gambaran Umum Perusahaan

1. Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Anugerah Usaha Jaya Malang

Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Anugerah Usaha Jaya Malang berdiri pada tanggal 26 januari 2001 di Jalan Buduran No.88 Sidoarjo lalu pada 2011 berpindah lokasi ke Jalan Teluk Pelabuhan Ratu No. 69 Arjosari Kota Malang. BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang telah terakreditasi LA-LPK dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia sehingga sangat memperhatikan peningkatan kualitas TKI sehingga pencapaian kompetensi dapat diartikan secara holistic, yaitu mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang berlaku.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Sentra pengembangan, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia untuk menjadi pekerja yang berprestasi, kompetitif dan bisa bersaing di pasar kerja Nasional dan Internasional.

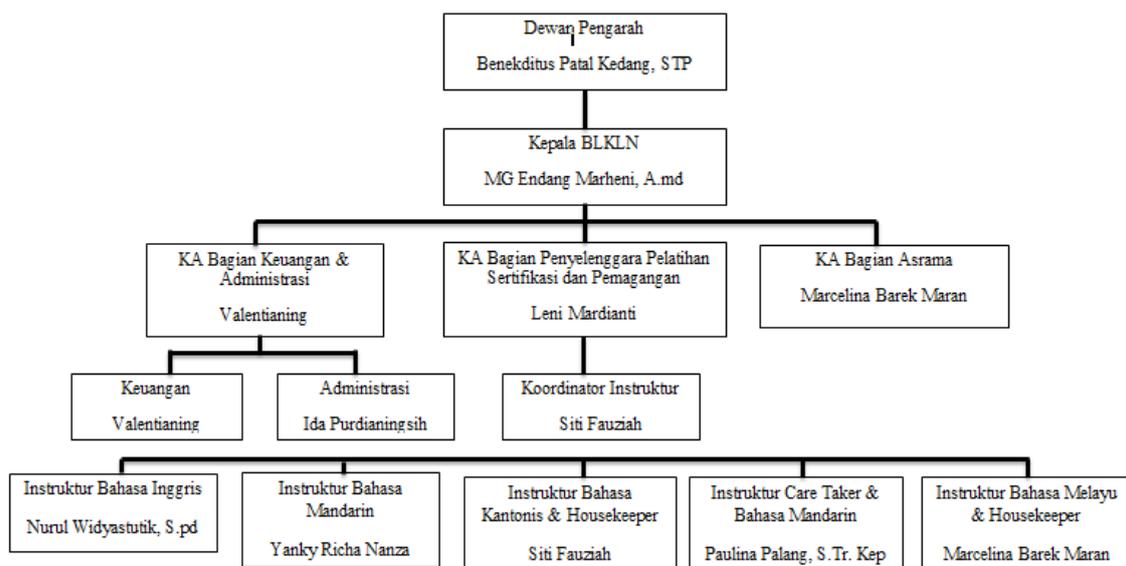
b. Misi

1. Membantu meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk menjadi tenaga yang kompeten sehingga bisa memenuhi pasar kerja Nasional dan Internasional
2. Mendidik dan membina para peserta didik untuk menjadi tenaga kerja yang profesional, berprestasi, dan kompetitif.
3. Memberikan pelatihan dan pendidikan yang selalu mengacu pada perkembangan kualitas kerja global.
4. Melaksanakan uji bagi peserta didik yang telah menyelesaikan masa pelatihan.
5. Menjadi lembaga pelatihan kerja yang terpercaya dan berprestasi.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI BLKLN ANUGERAH USAHA JAYA



Sumber: (BLKLN Anugerah Usaha Jaya, 2021)

4. Uraian Tugas Pengurus BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang

1. Kepala BLKLN

- a. Membuat perencanaan kerja
- b. Mengadakan pembinaan terhadap pegawai maupun siswa
- c. Mengadakan pengawasan terhadap pegawai maupun siswa
- d. Mengadakan hubungan kerja terhadap instansi terkait

2. Administrasi

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pekerjaan di bidang administrasi
- b. Mengadakan pengawasan terhadap staff bagian administrasi
- c. Melaporkan pertanggung jawaban terhadap atasan
- d. Mengkordinir administrasi umum, kepegawaian, keuangan, keamanan dan asrama

3. Keuangan

- a. Bertanggung jawab terhadap penerimaan keuangan
- b. Menyelesaikan penyimpanan uang baik dari bank maupun di brankas berikut surat-surat berharga yang menyangkut keuangan
- c. Menimpan tanda bukti penerimaan dan pengeluaran

4. Bidang latihan

- a. Rekrutment
- b. Mengadakan pendataan mengenai CTKI yang akan dilatih dan dikirim

- c. Mengadakan seleksi terhadap calon TKI baik mengenai fisik maupun kesehatan

5. Bidang pemasaran

- a. Mengadakan hubungan kerja untuk penempatan TKI dengan tenaga mitra usaha di luar negeri
- b. Menempatkan lulusan peserta latihan untuk ke negara tujuan sesuai dengan jenis pekerjaannya

- c. Mendata penempatan di luar negeri

6. Kelompok instruktur

- a. Bertanggung jawab mengajar mata latihan sesuai dengan kejuruan yang digariskan oleh pimpinan
- b. Membuat persiapan mengajar
- c. Mengisi buku laporan setelah selesai pelajaran, membina disiplin CTKI berkaitan dengan pembinaan mental sikap

7. Kepala Asrama

- a. Bertanggung jawab terhadap urusan asrama
- b. Bertanggung jawab terhadap penyediaan kebutuhan sarana dan prasarana asrama seperti makanan, minuman, alat kebersihan dll.

8. Konsultan Legal dan Psikolog

- a. Memberikan konsultasi hukum dan psikologi
- b. Mengadakan tes psikologi bagi CTKI khususnya kepribadian dan mental

II. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Umum Responden TKI Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden TKI berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	0	0
2	Perempuan	40	100,0
	Total	40	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan mayoritas semua responden jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (100%) sedangkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 0 orang (0%)

2. Gambaran Umum Responden TKI Berdasarkan Usia

Gambaran responden TKI berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	17	42,5
2.	31 – 40 tahun	20	50,0
3.	> 40 tahun	3	7,5
	Total	40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui dari 40 orang responden TKI yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang (50,0%), dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 3 orang (7,5%)

3. Gambaran Umum Responden TKI Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden TKI berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden TKI berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	7	17,5
2.	SMP	14	35,0
3.	SMA/SMK	19	47,5
4.	Diploma/Sarjana	0	0
	Total	40	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui dari 40 orang responden TKI yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SD sebanyak 7 orang (17,5). Memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMP sebanyak 14 orang (35,0). Selanjutnya, memiliki latar belakang SMA/SMK sebanyak 19 orang (47,5) dan Diploma/Sarjana sebanyak 0 orang.

III. Analisis Data

1. Hasil Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum responden dan distribusi jawaban responden

a. Variabel Pelatihan TKI (X_1)

Variabel Pelatihan TKI memiliki 4 indikator yang dijabarkan menjadi 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden TKI untuk dijawab. Data yang terkumpul melalui angket mengenai Pelatihan TKI dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan TKI (X_1)

No	Item	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
		SS		S		R		TS		STS		F	%	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	$X_{1,1,1}$	27	67,50	10	25,00	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,6
2	$X_{1,1,2}$	21	52,50	17	42,50	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
3	$X_{1,2,1}$	20	50,00	17	42,50	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
4	$X_{1,2,2}$	22	55,00	15	37,50	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
5	$X_{1,2,3}$	22	55,00	15	37,50	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5

Lanjutan Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan TKI (X_{1j})

No	Item	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
		SS		S		R		TS		STS		f	%	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
6	$X_{1.3.1}$	23	57,50	15	37,50	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
7	$X_{1.3.2}$	15	37,50	22	55,00	2	5,00	1	2,50	0	0,00	40	100	4,3
8	$X_{1.4.1}$	19	47,50	19	47,50	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	100	4,4
9	$X_{1.4.2}$	15	37,50	23	57,50	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
10	$X_{1.4.3}$	18	45,00	18	45,00	4	10,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
<i>Grand Mean</i>													4,4	

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Keterangan :

Reaksi (*Reactions*)

$X_{1.1.1}$ = Minat dalam menjalankan program pelatihan

$X_{1.1.2}$ = Keaktifan TKI dalam program pelatihan

Belajar (*Learning*)

$X_{1.2.1}$ = Perubahan/peningkatan pada pengetahuan TKI

$X_{1.2.2}$ = Perubahan/peningkatan pada keterampilan TKI

$X_{1.2.3}$ = Perubahan/peningkatan pada sikap kerja TKI

Perilaku (*Behaviour*)

$X_{1.3.1}$ = Perubahan perilaku TKI ke arah yang lebih baik

Hasil (*Results*)

$X_{1.3.2}$ = Perubahan kinerja TKI ke arah yang lebih baik

$X_{1.4.1}$ = Terdapat kenaikan produktivitas kinerja TKI

$X_{1.4.2}$ = Terdapat penurunan tingkat kesalahan kinerja TKI

$X_{1.4.3}$ = Terdapat kenaikan kualitas kerja TKI

Item minat peserta dalam menjalankan program pelatihan ($X_{1.1.1}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 10 orang responden (25,00%) menjawab setuju,

dan 27 orang responden (67,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,6 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa minat peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item keaktifan peserta dalam program pelatihan ($X_{1.1.2}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 17 orang responden (42,50%) menjawab setuju, dan 21 orang responden (52,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa keaktifan peserta dalam program pelatihan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item perubahan/peningkatan pengetahuan TKI ($X_{1.2.1}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 17 orang responden (42,50%) menjawab setuju dan 20 orang responden (50,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perubahan/peningkatan pengetahuan TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item perubahan/peningkatan pada keterampilan TKI ($X_{1,2,2}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 15 orang responden (37,50%) menjawab setuju dan 22 orang (55,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perubahan/peningkatan pada keterampilan TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item perubahan/peningkatan pada sikap kerja TKI ($X_{1,2,3}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 15 orang responden (37,50%) menjawab setuju dan 22 orang (55,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perubahan/peningkatan pada sikap kerja TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item perubahan perilaku TKI ke arah yang lebih baik ($X_{1,3,1}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 15 orang responden (37,50%) menjawab setuju dan 23 orang responden (57,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan hasil rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perubahan perilaku TKI ke arah yang

lebih baik menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item perubahan kinerja TKI ke arah yang lebih baik ($X_{1.3.2}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 15 orang responden (37,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan hasil rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perubahan kinerja TKI ke arah yang lebih baik menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item kenaikan produktivitas kinerja TKI ($1_{4.1}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 19 orang responden menjawab (47,50%) menjawab setuju, dan 19 orang responden (47,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan hasil rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kenaikan produktivitas kinerja TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item penurunan tingkat kesalahan kinerja TKI ($1_{4.2}$) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 23 orang responden menjawab (57,50%) menjawab setuju, dan 15

orang responden (37,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan hasil rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kenaikan tingkat kesalahan kinerja TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

Item kenaikan produktivitas kinerja TKI (1,43) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa 4 orang responden (10,00%) menjawab ragu-ragu, 18 orang responden menjawab (45,00%) menjawab setuju, dan 18 orang responden (45,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan hasil rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju, yang berarti. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kenaikan kualitas kinerja TKI menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pelatihan TKI.

b. Variabel Pengembangan TKI (X_2)

Variabel pengembangan TKI memiliki 10 indikator yang dijabarkan menjadi 23 item pernyataan yang diberikan kepada responden TKI untuk dijawab. Data yang terkumpul melalui angket mengenai Pengembangan TKI dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengembangan TKI (X₂)

No	Item	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
		SS		S		RR		TS		STS		f	%	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1	X _{2.1.1}	23	57,50	16	40,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,6
2	X _{2.1.2}	20	50,00	19	47,50	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
3	X _{2.2.1}	19	47,50	20	50,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
4	X _{2.2.2}	16	40,00	24	60,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
5	X _{2.3.1}	17	42,50	22	55,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
6	X _{2.3.2}	14	35,00	25	62,50	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
7	X _{2.4.1}	16	40,00	22	55,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
8	X _{2.4.2}	17	42,50	22	55,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
9	X _{2.5.1}	19	47,50	20	50,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
10	X _{2.5.2}	16	40,00	22	55,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
11	X _{2.6.1}	13	32,50	27	67,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
12	X _{2.6.2}	18	45,00	20	50,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
13	X _{2.6.3}	18	45,00	20	50,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
14	X _{2.7.1}	20	50,00	19	47,50	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
15	X _{2.7.2}	19	47,50	20	50,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
16	X _{2.7.3}	18	45,00	22	55,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,5
17	X _{2.8.1}	17	42,50	22	55,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
18	X _{2.8.2}	15	37,50	22	55,00	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
19	X _{2.9.1}	17	42,50	20	50,00	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
20	X _{2.9.2}	14	35,00	24	60,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
21	X _{2.10.1}	14	35,00	24	60,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
22	X _{2.10.2}	15	37,50	25	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
23	X _{2.10.3}	15	37,50	23	57,50	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
<i>Grand Mean</i>													4,6	

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan :

Prestasi Kerja Karyawan

X_{2.1.1} = Mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan

X_{2.1.2} = Memiliki keinginan untuk berkerja dengan baik

Kedisiplinan Karyawan

X_{2.2.1} = Memahami peraturan yang berlaku

X_{2.2.2} = Memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan

Absensi Karyawan

X_{2.3.1} = Memiliki tingkat kehadiran tinggi di tempat kerja

X_{2.3.2} = Memililiki ketepatan waktu di tempat kerja

Tingkat Kerusakan Produksi, Alat Dan Mesin-Mesin

X_{2.4.1} = Dapat mengoperasikan operasional sesuai dengan jobdesc

X_{2.4.2} = Memahami pemeliharaan alat-alat yang digunakan

Tingkat Kecelakaan Karyawan

X_{2.5.1} = TKI mendapatkan perlindungan keselamatan kerja

X_{2.5.2} = TKI mendapatkan program sosialisasi kecelakaan kerja

Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga Dan Waktu

X_{2.6.1} = Dapat menyelesaikan tugas dengan efisien

X_{2.6.2} = Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

X_{2.6.3} = Dapat menjalankan pekerjaan sesuai tenggang waktu

Tingkat Kerja Sama

X_{2.7.1} = Mampu berkerjasama dengan orang lain

X_{2.7.2} = Mampu menghargai orang lain

X_{2.7.3} = Memiliki rasa empati terhadap orang lain

Prakarsa Karyawan

X_{2.8.1} = Memiliki inisiatif dalam berkerja

X_{2.8.2} = Memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah

Tingkat Upah Insentif Karyawan

X_{2.9.1} = Mendapat informasi berkaitan upah/gaji yang diterima

X_{2.9.2} = Mendapatkan informasi selain upah mendapat insentif lainnya

Kepemimpinan Dan Keputusan Manajer

$X_{2.10.1}$ = Memiliki kemampuan mengambil keputusan

$X_{2.10.2}$ = Dapat memotivasi antar rekan kerja

$X_{2.10.3}$ = Dapat memperhatikan kemajuan rekan kerja

Item mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan ($X_{2.1.1}$)

pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%)

menjawab ragu-ragu, 16 orang responden (40,00%) menjawab setuju,

dan 23 orang responden (57,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40

orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,6 menunjukkan

interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa item mampu memenuhi standar

kinerja yang ditetapkan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan

sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki keinginan untuk berkerja dengan baik ($X_{2.1.2}$) pada

tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab

ragu-ragu, 19 orang responden (47,50%) menjawab setuju, dan 20

orang responden (50,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang

responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval

rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa memiliki keinginan untuk berkerja

dengan baik menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah

pengembangan TKI.

Item memahami peraturan yang berlaku ($X_{2.2.1}$) pada tabel 4.5

menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu,

20 orang responden (50,00%) menjawab setuju, dan 19 orang responden (47,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memahami peraturan yang berlaku menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan ($X_{2.2.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju, dan 16 orang responden (40,00%) menjawab sangat setuju.

Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki tingkat kehadiran tinggi di tempat kerja ($X_{2.3.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki tingkat kehadiran tinggi di tempat kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki ketepatan waktu di tempat kerja ($X_{2.3.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 25 orang responden (62,50%) menjawab setuju, dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki ketepatan waktu di tempat kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat mengoperasikan operasional sesuai dengan jobdesc ($X_{2.4.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 16 orang responden (40,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dapat mengoperasikan operasional sesuai dengan jobdesc menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memahami pemeliharaan alat-alat yang digunakan ($X_{2.4.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa memahami pemeliharaan alat-alat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item TKI mendapatkan perlindungan keselamatan kerja ($X_{2.5.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju, dan 19 orang responden (47,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa TKI mendapatkan perlindungan keselamatan kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item TKI mendapatkan perlindungan program sosialisasi kecelakaan kerja ($X_{2.5.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 16 orang responden (40,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa TKI mendapatkan perlindungan program sosialisasi kecelakaan kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat menyelesaikan tugas secara efisien ($X_{2.6.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 27 orang responden (67,50%) menjawab setuju, dan 13 orang responden (32,50%) menjawab sangat setuju.

Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dapat menyelesaikan tugas secara efisien menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat menyelesaikan tugas yang diberikan ($X_{2.6.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju, dan 18 orang responden (45,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa menyelesaikan tugas yang diberikan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat menjalankan pekerjaan sesuai tenggang waktu ($X_{2.6.3}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju, dan 18 orang responden (45,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dapat menjalankan pekerjaan sesuai

tenggang waktu menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item mampu berkerjasama dengan orang lain ($X_{2.7.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 19 orang responden (47,50%) menjawab setuju, dan 20 orang responden (50,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mampu berkerjasama dengan orang lain menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item mampu menghargai orang lain ($X_{2.7.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju, dan 19 orang responden (47,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mampu menghargai orang lain menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki rasa empati terhadap orang lain ($X_{2.7.3}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 18 orang responden (45,00%) menjawab sangat setuju.

Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat

setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki rasa empati terhadap orang lain menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki inisiatif dalam berkerja ($X_{2,8,1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki inisiatif dalam berkerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah ($X_{2,8,2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 22 orang responden (55,00%) menjawab setuju, dan 15 orang responden (37,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item mendapat informasi berkaitan upah/gaji yang diterima ($X_{2,9,1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju,

dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mendapat informasi berkaitan upah/gaji menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item mendapatkan informasi selain upah mendapat insentif lainnya ($X_{2.9.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju, dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mendapatkan informasi selain upah mendapat insentif lainnya menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item memiliki kemampuan mengambil keputusan ($X_{2.10.1}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju, dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki kemampuan mengambil keputusan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat memotivasi antar rekan kerja ($X_{2.10.2}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 25 orang responden (62,50%) menjawab setuju, dan 15 orang responden (37,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dapat memotivasi antar rekan kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

Item dapat memperhatikan kemajuan rekan kerja ($X_{2.10.3}$) pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 23 orang responden (57,50%) menjawab setuju, dan 15 orang responden (37,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju yang berarti dapat diinterpretasikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa dapat memperhatikan kemajuan rekan kerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah pengembangan TKI.

c. Variabel Kompetensi (Y)

Variabel Kompetensi memiliki 6 indikator yang dijabarkan menjadi 12 item pernyataan yang diberikan kepada responden TKI untuk dijawab. Data yang terkumpul melalui angket mengenai Kompetensi TKI dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (Y)

No	Item	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
		SS		S		RR		TS		STS		f	%	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
1	Y _{1.1.1}	21	52,50	17	42,50	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	100	4,5
2	Y _{1.1.2}	17	42,50	21	52,50	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
3	Y _{1.1.3}	14	35,00	23	57,50	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
4	Y _{1.1.4}	14	35,00	24	60,00	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	100	4,3
5	Y _{1.1.5}	10	25,00	28	70,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,2
6	Y _{1.1.6}	8	20,00	29	72,50	2	5,00	1	2,50	0	0,00	40	100	4,1
7	Y _{1.1.7}	14	35,00	24	60,00	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	100	4,3
8	Y _{1.1.8}	16	40,00	23	57,50	1	2,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
9	Y _{1.1.9}	14	35,00	24	60,00	1	2,50	1	2,50	0	0,00	40	100	4,3
10	Y _{1.1.10}	12	30,00	26	65,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
11	Y _{1.1.11}	17	42,50	20	50,00	3	7,50	0	0,00	0	0,00	40	100	4,4
12	Y _{1.1.12}	14	35,00	24	60,00	2	5,00	0	0,00	0	0,00	40	100	4,3
<i>Grand Mean</i>													4,3	

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Keterangan :

Pengetahuan (Knowledge)

Y_{1.1.1} = Memahami tugas yang dikerjakan

Y_{1.1.2} = Memahami tujuan dalam berkerja

Pemahaman (Understanding)

Y_{1.1.3} = Memahami situasi dan kondisi dalam berkerja

Y_{1.1.4} = Memahami peraturan yang berlaku

Kemampuan / Keterampilan (Skill)

Y_{1.1.5} = Mampu mengatasi suatu masalah

$Y_{1.1.6}$ = Memiliki kemampuan/keterampilan kreatif

Nilai (Value)

$Y_{1.1.7}$ = Jujur dalam melaksanakan tugas

$Y_{1.1.8}$ = Berperilaku sesuai norma

Sikap (Attitude)

$Y_{1.1.9}$ = Mampu menghargai pendapat orang lain

$Y_{1.1.10}$ = Mampu menerima kritik dan saran yang membangun

Minat (Interest)

$Y_{1.1.11}$ = Memiliki minat dalam berkerja

$Y_{1.1.12}$ = Melakukan pekerjaan tanpa terpaksa

Item memahami tugas yang dikerjakan ($Y_{1.1.1}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 17 orang responden (42,50%) menjawab setuju dan 21 orang responden (52,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,5 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memahami tugas yang dikerjakan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item memahami tujuan dalam berkerja ($Y_{1.1.2}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 21 orang responden (52,50%) menjawab setuju dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat

diartikan bahwa memahami tujuan dalam berkerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item memahami situasi dan kondisi dalam berkerja (Y_{1.1.3}) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 3 orang responden (3,50%) menjawab ragu-ragu, 23 orang responden (57,50%) menjawab setuju dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memahami situasi dan kondisi menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item memahami peraturan yang berlaku (Y_{1.1.4}) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memahami peraturan yang berlaku menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item mampus mengatasi suatu masalah (Y_{1.1.5}) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 28 orang responden (70,00%) menjawab setuju dan 10 orang

responden (25,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,2 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mampu mengatasi suatu masalah menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item memiliki kemampuan keterampilan kreatif ($Y_{1.1.6}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 29 orang responden (72,50%) menjawab setuju dan 8 orang responden (20,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,1 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki kemampuan keterampilan kreatif menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item jujur dalam melaksanakan tugas ($Y_{1.1.7}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jujur dalam melaksanakan tugas menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item berperilaku sesuai norma ($Y_{1.1.8}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 23 orang responden (57,50%) menjawab setuju dan 16 orang responden (40,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa berperilaku sesuai norma menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item mampu menghargai orang lain ($Y_{1.1.9}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 1 orang responden (2,50%) menjawab tidak setuju, 1 orang responden (2,50%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mampu menghargai orang lain menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item mampu menerima kritik dan saran yang membangun ($Y_{1.1.10}$) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 2 orang responden (50,00%) menjawab ragu-ragu, 26 orang responden (65,00%) menjawab setuju dan 12 orang responden (30,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan

demikian dapat diartikan bahwa mampu menerima kritik dan saran yang membangun menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item memiliki minat dalam berkerja (Y_{1.1.11}) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,50%) menjawab ragu-ragu, 20 orang responden (50,00%) menjawab setuju dan 17 orang responden (42,50%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,4 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju. Dengan demikian dapat diartikan bahwa memiliki minat dalam berkerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

Item melakukan pekerjaan tanpa terpaksa (Y_{1.1.12}) pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 2 orang responden (5,00%) menjawab ragu-ragu, 24 orang responden (60,00%) menjawab setuju dan 14 orang responden (35,00%) menjawab sangat setuju. Dari 40 orang responden didapatkan rata-rata item sebesar 4,3 menunjukkan interval rata-rata distribusi berada pada kategori sangat setuju yang berarti dapat diinterpretasikan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa melakukan pekerjaan tanpa terpaksa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji normalitasnya berdistribusi normal atau tidak. Alasan penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut terdistribusi secara normal. Makud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogrof-Smirnov*. Data berdistribusi normal jika taraf signifikansi hitung lebih dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji linearitas hubungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
0,060	0,995

Sumber : Data Primer Diolah, di lampiran (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai KSZ bernilai 0,060. Dengan demikian variabel mempunyai nilai lebih besar 0,05 pada taraf signifikansi 5%, sehingga semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal, maka analisis regresi dapat dilanjutkan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak

saling berkaitan. Pada pengujian asumsi multikolinearitas didapat nilai dari *variable inflation factor* (VIF) dengan angka 10. Jika nilai VIF >10 maka terjadi multikolinearitas, pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4. 8 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

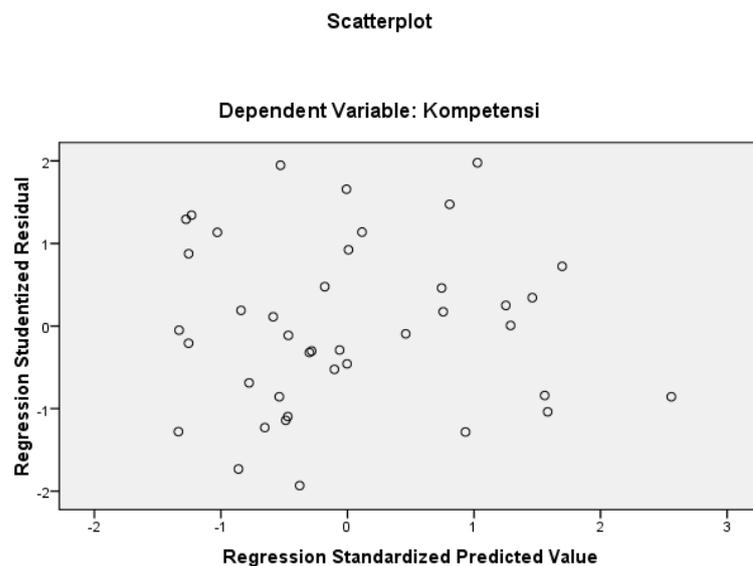
Variabel Bebas	VIF
Pelatihan	1,512
Pengembangan	1,512

Sumber : Data Primer Diolah, di Lampiran (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 didapat bahwa nilai VIF untuk semua variabel bebas <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara kedua variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat dipenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat ketidaksemaan variance dan residual. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS Statistic 25*. Berikut ini adalah ringkasan hasil uji heterokedasitas berupa grafik *scattersplots*:

Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah, di Lampiran (2021)

Berdasarkan gambar 4.2, diketahui bahwa *scatterplot* yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu (acak) maka dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini terjadi heterokedastisitas atau asumsi heterokedastisitas terpenuhi sehingga data yang digunakan layak untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat Kompetensi (Y). Hasil analisis regresi liner berganda dapat dilihat pad tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	SE Coefficients	Standardized Coefficient
(Constant)	-2,715	8,697	
Pelatihan	0,561	0,147	0,497
Pengembangan	0,289	0,106	0,358

<i>Standard Error Of Estimate</i>	= 3,424
<i>R. Square</i>	= 0,583
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,560

Sumber: Data Primer Diolah, di lampiran (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$-2,715 + 0,561 + 0,289$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel Pelatihan TKI (X_1) sebesar 0,561 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kompetensi memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Pelatihan TKI (X_1) maka akan menaikkan Kompetensi (Y) sebesar 0,561 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Pelatihan TKI (X_1) dihasilkan nilai 0,497. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kompetensi yang terjadi sebesar 49,7%.

- Koefisien regresi variabel Pengembangan TKI (X_2) sebesar 0,289 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standadized* variabel Pelatihan TKI (X_1) dihasilkan nilai 0,358. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengembangan TKI terhadap Kompetensi yang terjadi sebesar 35,8%.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2) terhadap Y (Kompetensi). Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.560	3.424

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Data Primer Diolah, (2021)

Koefisien nilai R sebesar 0,763 nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kompetensi (Y) termasuk dalam kategori kuat. Perhitungan tersebut masuk dalam kategori kuat dijelaskan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Hubungan antara variabel bebas yaitu Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2) terhadap Kompetensi (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas ditingkatkan maka variabel terikat juga mengalami peningkatan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) atau R^2 *Adjusted* digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan ialah regresi berganda maka digunakan nilai R^2 *Adjusted* yang nilainya 0,560 yang menunjukkan proporsi pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kompetensi (Y) sebesar 0,560. Artinya 56,0% Kompetensi dipengaruhi oleh faktor Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2), sedangkan sisanya 46,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dikatakan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut

Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel Bebas	t	Sig
Pelatihan TKI	3.809	0,001
Pengembangan TKI	2.740	0,009

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan uji t antara X_1 (Pelatihan TKI) dengan Y (Kompetensi) menunjukkan $t_{hitung} = 3,809$. Sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,809 > 2,026$ atau nilai $\text{sig } t(0,000) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_1 (Pelatihan TKI) terhadap Y (Kompetensi) adalah signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pelatihan.

- Berdasarkan uji t antara X_2 (Pengembangan TKI) dengan Y (Kompetensi) menunjukkan t hitung = 2,740. Sedangkan t tabel sebesar 2,029. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,740 > 2,029$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 (Pengembangan TKI) terhadap Y (Kompetensi) adalah signifikan. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial, dan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki pengaruh lebih terhadap Kompetensi adalah Pelatihan TKI karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung lebih besar.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel-variabel Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Kompetensi (Y). Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$
- H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil

pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS *Statistic 24.0 for Windows* disajikan pada Tabel 4.12 di bawah ini

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.499	2	302.749	25.818	.000 ^a
	Residual	433.876	37	11.726		
	Total	1039.375	39			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 25,818. sedangkan F tabel adalah sebesar 3,24. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,818 > 3,24$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan (X_2)

IV. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Analisis Deskriptif

a. Pelatihan TKI (X_1)

Hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 calon TKI BLKLN Anugerah Usaha

Jaya Malang menunjukkan bahwa Pelatihan TKI (X_1) pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya berjalan dengan sangat baik. Hal ini didasarkan pada grand mean sebesar 4,4 yang menunjukkan bahwa program pelatihan TKI diinterpretasikan oleh responden sangat baik sesuai dengan standar pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. Priyono & Marnis (2008) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pengembangan keterampilan, baik keterampilan teknik maupun non teknik yang mampu menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu serta mengerti tata cara kerja, peraturan kerja, keselamatan kerja dengan waktu yang efisien dan mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan yang dilakukan sudah memberikan manfaat bagi calon TKI yaitu dengan adanya peningkatan sesuai dengan materi yang diberikan pada saat program pelatihan berlangsung.

Berdasarkan rata-rata item tertinggi pada item $X_{1.1.1}$ Reaksi (*reactions*) “Memiliki minat dalam mengikuti pelatihan” adalah sebesar sebesar 4,6 yang berarti dalam penerapannya minat peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi salah satu tolak ukur utama keberhasilan sebuah pelatihan TKI. Sementara rata-rata item terendah adalah item $X_{1.3.2}$ dan $X_{1.4.2}$ dengan skor item 4,3 dimana item “Perubahan kinerja TKI ke arah yang lebih baik” dan “Penurunan tingkat kesalahan kinerja TKI” memiliki titik terlemah pada tolak ukur dalam keberhasilan pelatihan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dari 10 item variabel pelatihan TKI (X_1) sebesar 4,4. Variabel variabel pelatihan (X_1) berada dalam kategori sangat baik. Responden sangat setuju tentang pernyataan pelatihan. Dapat diartikan bahwa pelatihan di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang dapat diinterpretasikan.

b. Pengembangan TKI (X_2)

Hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang menunjukkan bahwa Pengembangan TKI (X_2) pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang berjalan dengan sangat baik. Hal ini didasarkan pada *grand mean* sebesar 4,6 yang menunjukkan bahwa program pengembangan TKI yang diberikan diinterpretasikan sangat baik oleh responden pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. Sutrisno (2009) menyatakan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengembangan SDM karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Pengembangan TKI diukur melalui indikator prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan, tingkat kerusakan alat produksi, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tingkat kerja sama, prakarsa

karyawan, tingkat upah insentif karyawan, dan kepemimpinan manajer yang menjadi kategori sangat baik dengan *mean* item tertinggi sebesar 4,6 terletak pada item $X_{2.1.1}$ "Mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan" yang berarti dalam penerapannya item mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan menjadi salah satu tolak ukur utama dalam keberhasilan sebuah pengembangan TKI. Sementara rata-rata item terendah terletak pada $X_{2.3.2}$ "Memiliki ketepatan waktu di tempat kerja", $X_{2.6.1}$ "Dapat menyelesaikan tugas dengan efisien", $X_{2.8.2}$ "Memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah", $X_{2.9.2}$ "Mendapatkan informasi selain upah mendapat insentif lainnya", $X_{2.10.1}$ "Memiliki kemampuan mengambil keputusan" dan $X_{2.10.3}$ "Dapat memperhatikan kemajuan rekan kerja" sebesar 4,3 yang berarti dalam penerapan item ketepatan waktu di tempat kerja, menyelesaikan tugas dengan efisien, memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah, mendapat informasi selain upah dan insentif lainnya, kemampuan mengambil keputusan serta memperhatikan kemajuan rekan kerja memiliki titik terlemah pada tolak ukur dalam keberhasilan pengembangan TKI.

Dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dari 23 item variabel pengembangan TKI (X_2) sebesar 4,6. Variabel variabel pengembangan TKI (X_2) berada dalam kategori sangat baik. Responden sangat setuju tentang pernyataan pengembangan TKI. Dapat diartikan bahwa

pengembangan TKI di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang dapat diinterpretasikan.

c. Kompetensi (Y)

Hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang menunjukkan bahwa Kompetensi (Y) pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang berjalan dengan sangat baik. Hal ini didasarkan pada *grand mean* sebesar 4,3 yang menunjukkan bahwa Kompetensi sudah diinterpretasikan sangat baik oleh responden yang berarti sesuai dengan standar pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang. Sutrisno (2009) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi diukur melalui indikator Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan / Keterampilan (*Skill*), Nilai (*value*), Sikap (*Attitude*), Minat (*Interest*) yang menjadi kategori sangat baik dengan *mean* item tertinggi sebesar 4,5 terletak pada item Y_{1.1.1} yang berarti item “Penerapan memahami tugas yang dikerjakan oleh TKI” menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah kompetensi. Sementara rata-rata item terendah terletak pada item Y_{1.1.6} “Memiliki kemampuan/keterampilan kreatif” sebesar 4,1 yang berarti bahwa item memiliki kemampuan

keterampilan kreatif menjadi titik terlemah pada tolak ukur dalam keberhasilan sebuah kompetensi.

Dapat disimpulkan bahwa *grand mean* dari 12 item variabel kompetensi (Y) sebesar 4,3. Variabel kompetensi (Y) berada dalam kategori baik, responden sangat setuju tentang pernyataan kompetensi.

Dapat diartikan bahwa kompetensi di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang dapat diinterpretasikan.

2. Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden telah memenuhi uji validitas dan reabilitas sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heterokedastisitas. Setelah melakukan pengujian asumsi klasik kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda dengan menguji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian ini, memperkuat pendapat dari Jinquan (2017) bahwa para dealer menyetujui bahwa adanya program pelatihan dan pengembangan bermanfaat serta dapat mengembangkan karir mereka.

Berdasarkan analisis data tersebut berikut merupakan penjabaran hasil analisis inferensial yang diperoleh :

a. **Analisis Pengaruh Secara Parsial Pelatihan TKI (X_1) terhadap Kompetensi (Y)**

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi (Y) dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,001. Hasil perhitungan tersebut lebih rendah dari nilai alpha 0,05 ($0,001 < 0,05$). Nilai *Undsantandarized Coefficients Beta* menunjukkan pengaruh variabel Pelatihan TKI terhadap Kompetensi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI memberikan pengaruh terhadap variabel kompetensi sebesar 0,561 (56,1%)

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat dari Mokhtar & Susilo (2017) Variabel metode pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi dimana dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka kualitas tenaga kerja akan menjadi lebih baik.. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat dari Priyono & Marnis (2008) yang menyatakan bahwa Pelatihan karyawan mengembangkan keahlian serta pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

Hasil ini juga diperkuat dengan rata-rata jawaban responden dalam menjawab variabel pelatihan TKI berada pada kategori sangat tinggi sebesar 4,4 yang berarti bahwa Pelatihan TKI memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel Kompetensi. Hal ini juga menunjukkan

bahwa responden setuju bahwa dengan adanya program pelatihan TKI memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi Kompetensi calon TKI pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

b. Analisis Pengaruh Secara Parsial Pengembangan TKI (X_1) terhadap Kompetensi (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan TKI (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi (Y) dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,009. Hasil perhitungan tersebut lebih rendah dari nilai alpha 0,05 ($0,009 < 0,05$). Nilai *Undstantandarized Coefficients Beta* menunjukkan pengaruh variabel Pengembangan TKI terhadap Kompetensi memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan TKI memberikan pengaruh terhadap variabel kompetensi sebesar 0,289 (28,9%).

Hasil ini memperkuat pendapat dari Jinquan (2017) yang menyatakan bahwa adanya program pelatihan dan pengembangan bermanfaat dan berpengaruh signifikan bagi para dealer serta dapat mengembangkan karir mereka. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat dari Priyono & Marnis (2008) yang menyatakan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Hasil ini juga diperkuat dengan rata-rata jawaban responden dalam menjawab variabel pengembangan TKI berada pada kategori sangat tinggi sebesar 4,6 yang berarti bahwa Pengembangan TKI memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel Kompetensi. Hal ini juga menunjukkan bahwa responden setuju bahwa dengan adanya program pelatihan TKI memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi Kompetensi calon TKI pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

c. Analisis Pengaruh Secara Simultan Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2) terhadap Kompetensi (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI (X_1) dan Pengembangan TKI (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Y). Pelatihan dan pengembangan yang berkualitas sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Calon TKI yang berkerja di dalam maupun luar negeri dengan memberdayakan BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

Dengan menjalankan pelatihan dan pengembangan, calon TKI mampu meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan tugas maupun menjalankan suatu kewajiban baru nantinya yang akan dimiliki calon TKI tersebut.

Hasil ini juga memperkuat pendapat dari Falola, Osibanjo, & Ojo (2014) Pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat dari Hasibuan (2002) bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang nantinya akan meningkatkan kinerja.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,560.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI dapat mempengaruhi variabel kompetensi sebesar 56,0% dan sisanya sebesar 46,0% dijelaskan oleh variabel yang lain.

Menurut Bukit, Malusa, & Rahmat (2017) kompetensi dapat dipahami sebagai kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin oleh perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Di dalam penelitian ini, masih belum dijelaskan mengenai perilaku kinerja yang dapat mempengaruhi kompetensi. Hasil uji Koefisien (R) pada penelitian ini sebesar 0,763 yang artinya variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kompetensi TKI.

BAB V

PENUTUP

I. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI terhadap Kompetensi. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kompetensi. Hasil ini juga diperkuat dengan rata-rata jawaban responden dalam menjawab variabel Pelatihan TKI berada dalam kategori sangat tinggi yang berarti bahwa pelatihan TKI memberikan pengaruh besar terhadap variabel Kompetensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan TKI secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan TKI secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kompetensi. Hasil ini juga diperkuat dengan rata-rata jawaban responden dalam menjawab variabel

Pengembangan TKI berada pada kategori sangat tinggi yang berarti bahwa Pengembangan TKI memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel Kompetensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengembangan TKI secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi TKI di BLKLN Anugerah Usaha Jaya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kompetensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi di BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang.

II. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang terkait.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel Pelatihan TKI dan Pengembangan TKI berpengaruh terhadap Kompetensi sebesar 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi TKI masih dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, diharapkan dalam

penelitian selanjutnya dapat menungkapkan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh pada Kompetensi seperti perilaku kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan TKI dan Pengembangan TKI memberikan pengaruh positif terhadap Kompetensi, dengan adanya hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan calon TKI seperti mengembangkan kemampuan/keterampilan kreatif TKI yang masih memiliki rata-rata item terendah perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat berdampak baik bagi kompetensi calon TKI.

3. Bagi Calon TKI

Calon TKI diharapkan dapat mengikuti dan turut aktif dalam setiap program pelatihan dan pengembangan yang diberikan guna meningkatkan kualitas Kompetensi. Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner, terdapat item yang memiliki skor rendah. Skor rendah ditunjukkan pada Memiliki kemampuan/keterampilan kreatif. Kemampuan/keterampilan kreatif dapat berpengaruh terhadap kualitas kompetensi calon TKI. Calon TKI diharapkan memiliki skill kemampuan/keterampilan kreatif yang baik agar mereka tidak mengalami masalah di tempat kerja atau ketika menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Widya Puspita.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baret, I. R. (2012). *Administration And Management: A Guide for Practicing Managers*. Bloomington: Author House.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 66.
- Barthos, D. B. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Dick, W., & Carey. (2009). *The Systematic Design of Instruction*. Columbus, Ohio: Pearson.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. USA: Thomson South-Western.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Medis Sahabat Cendekia.
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (Implementasi Model ADDIE)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

- , & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Singarimbun, Masri, & Effendi. (1955). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing.
- Suparno, E. (2009). *National Manpower Strategy (Strategi Ketenagakerjaan Nasional)*. Jakarta: Kompas.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Werther, W., & Keith, D. (1996). *Human Resource and Personnel Management*. USA: Mc Graw Hill.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal

- Ardiansyah, Musadieg, A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 - 8.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness Of Training And Development On Employees Performence And Organisation Competitiveness In The Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 161 - 170.
- McDowall, A., & Saunders, M. N. (2010). UK Manager's conceptions of employee training and development. *Conceptions of training and development*, 609-630.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19 - 26.
- Saunders, D. &. (2010). UK managers' conceptions of employee training and development. *Journal of European Industrial Training*, 609 - 630.
- Wu, Y. L. (2013). A socio-cultural approach to understanding the learning experiences of vocational training among Vietnamese immigrant women in Taiwan. *Women's Studies International Forum*, 80-88.

Zhou, J. (2017). Development and training for the dealer's community in Macau casinos. *Development and training in gambling industry*.

Skripsi

Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. 81 - 114.

Website

Portal Informasi Indonesia. (2019, September 17). Dipetik January 6, 2021, dari Indonesia.go.id: <https://www.indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/peran-tki-hadapi-krisis>

Catatan Lain - Lain

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 42 Ayat 2 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Undang-undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 Pasal 29 ayat 1 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 11 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Nomer: PER. 23/KA/XI/2013 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-17/Men/VI/2007 Pasal III Tentang Tata Cara Perizinan Dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP. 249/MEN/V/2007 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Perorangan Yang Melayani Rumah Tangga Sub Sektor Tata Laksana Rumah Tangga Bidang Penjagaan dan Pemeliharaan Sub Bidang Penjagaan dan Pelayanan Lansia

Lampiran 1 Angket Calon TKI

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) BLKLN
Anugerah Usaha Jaya di tempat.

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya Raihanah Farah Salsabila, mahasiswi Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian
dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap
Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia pada BLKLN Anugerah Usaha Jaya”**.

Berkenaan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr
untuk mengisi kuesioner ini. Semua identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijaga
kerahasiaannya dan jawaban kuesioner hanya akan dipergunakan untuk
kepentingan penelitian.

Hormat Saya,

Raihanah Farah Salsabila

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama Lengkap : _____ (boleh tidak diisi)
- b. Usia : _____
- c. Jenis Kelamin : L/ P *)
- d. Pendidikan Terakhir : SD/ SMP/ SMA/ SMK/ Diploma/ Sarjana *)

Keterangan : *) Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr

Keterangan Pilihan Jawaban :

- SS** : Sangat Setuju
- S** : Setuju
- R** : Ragu-Ragu
- TS** : Tidak Setuju
- STS** : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Pelatihan

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A. Reaksi (<i>Reactions</i>)						
1	Saya memiliki minat dalam mengikuti pelatihan					
2	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan					
B. Belajar (<i>Learning</i>)						
1	Saya mendapatkan perubahan/peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan					
2	Saya mendapatkan perubahan/peningkatan keterampilan setelah mengikuti pelatihan					
3	Saya mendapatkan perubahan/peningkatan sikap kerja setelah mengikuti pelatihan					
C. Perilaku (<i>Behaviour</i>)						
1	Dapat merasakan perubahan perilaku dalam diri saya ke arah yang lebih baik					
2	Dapat berkerja lebih baik daripada sebelum mengikuti pelatihan					
D. Hasil (<i>Results</i>)						
1	Saya bisa lebih produktif setelah mengikuti pelatihan					
2	Setelah mengikuti pelatihan, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan menjadi berkurang					
3	Kualitas pekerjaan saya menjadi lebih baik					

B. Variabel Pengembangan

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A. Prestasi Kerja Karyawan						
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan					
2	Saya memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik					
B. Kedisiplinan Karyawan						
1	Saya mematuhi peraturan yang berlaku					
2	Saya memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan					
C. Absensi Karyawan						
1	Tingkat kehadiran saya tinggi					
2	Saya memiliki ketepatan waktu pada saat datang maupun pulang di tempat pelatihan					
D. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat Dan Mesin-Mesin						
1	Saya dapat mengoperasikan/menggunakan alat-alat sesuai dengan tugas yang saya jalankan					
2	Saya memahami cara pemeliharaan alat-alat yang saya gunakan					
E. Tingkat Kecelakaan Karyawan						
1	Saya percaya bahwa negara melindungi keselamatan kerja TKI					
2	Saya mendapat program sosialisasi kecelakaan kerja					
F. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga Dan Waktu						

1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien				
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan				
3	Saya mampu menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan				

G. Tingkat Kerja Sama

1	Saya mampu berkerjasama dengan orang lain				
2	Saya menghargai orang lain				
3	Saya memiliki rasa empati terhadap orang lain				

H. Prakarsa Karyawan

1	Saya memiliki inisiatif dalam berkerja				
2	Saya memiliki kemampuan dalam mengatasi suatu permasalahan				

I. Tingkat Upah Insentif Karyawan

1	Saya mendapatkan informasi berkaitan dengan upah/ gaji yang diterima				
2	Saya mendapatkan informasi bahwa selain mendapat upah akan mendapatkan insetif lain				

J. Kepemimpinan Dan Keputusan Manajer

1	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan				
2	adanya saling memotivasi antar rekan kerja				
3	Saya juga memperhatikan kemajuan rekan kerja				

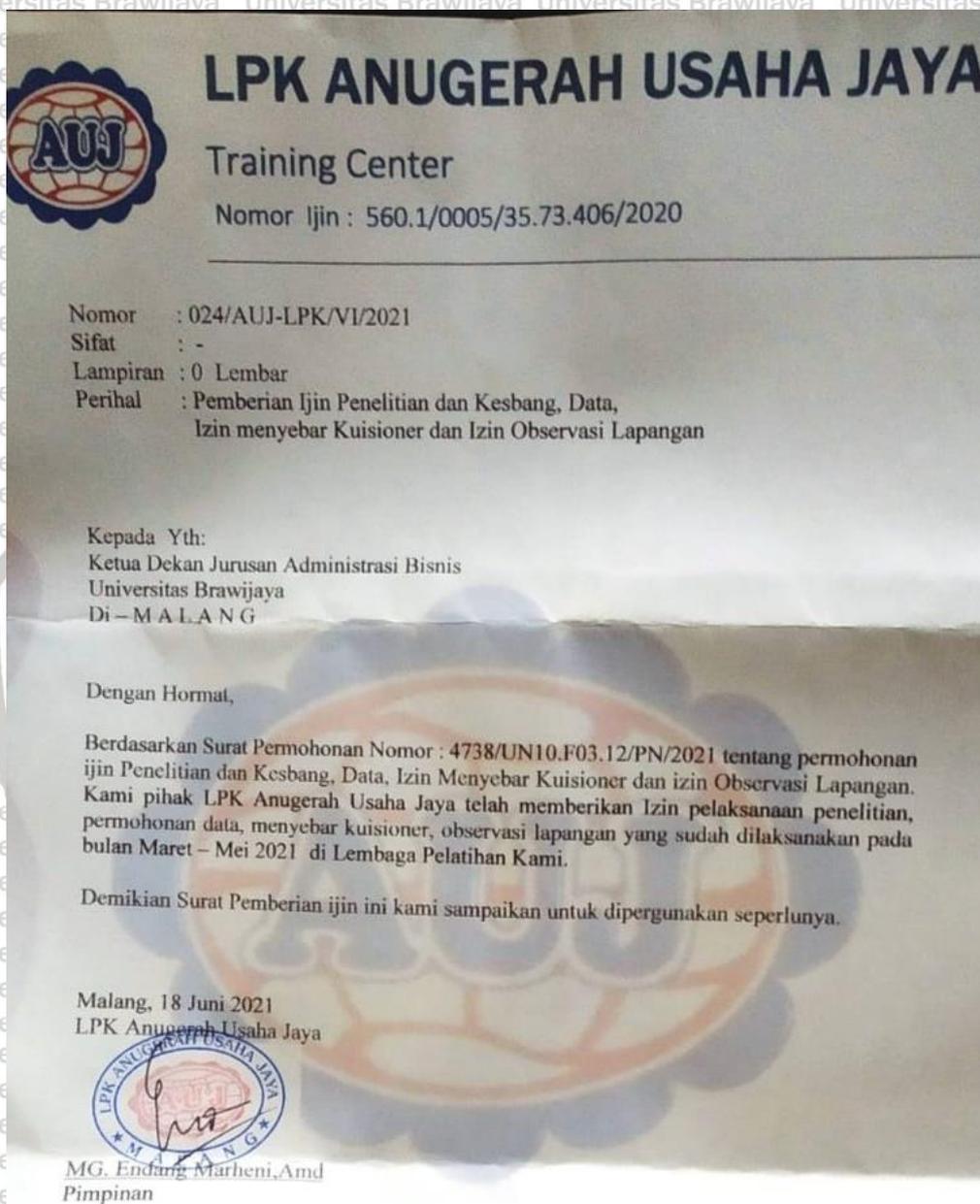
C. Variabel Kompetensi

No	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
A. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)						
1	Saya memahami tugas yang harus saya kerjakan					
2	Saya memahami tujuan saya dalam berkerja					
B. Pemahaman (<i>Understanding</i>)						
1	Saya dapat memahami dengan baik situasi dan kondisi dalam berkerja					
2	Saya memahami peraturan yang berlaku dalam berkerja					
C. Kemampuan / Keterampilan (<i>Skill</i>)						
1	Saya mampu mengatasi suatu masalah					
2	Saya kreatif dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
D. Nilai (<i>Value</i>)						
1	Saya jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2	Saya berperilaku sesuai norma yang berlaku					
E. Sikap (<i>Attitude</i>)						
1	Saya mampu menghargai pendapat dari orang lain					
2	Saya mampu menerima kritik dan saran yang membangun					
F. Minat (<i>Interest</i>)						

1	Saya memiliki minat dalam berkerja				
2	Saya tertarik melakukan pekerjaan tanpa rasa terpaksa				



Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



Lampiran 3 Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	20 – 30 thn	SMP
2	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
3	Perempuan	31 – 40 thn	SD
4	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
5	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
6	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
7	Perempuan	> 40 thn	SD
8	Perempuan	31 – 40 thn	SD
9	Perempuan	31 – 40 thn	SD
10	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
11	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
12	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
13	Perempuan	> 40 thn	SMP
14	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
15	Perempuan	31 – 40 thn	SD
16	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
17	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
18	Perempuan	> 40 thn	SD
19	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
20	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
21	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
22	Perempuan	31 – 40 thn	SMA/SMK
23	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
24	Perempuan	31 – 40 thn	SD
25	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
26	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
27	Perempuan	20 – 30 thn	SMP

28	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
29	Perempuan	31 – 40 thn	SMA/SMK
30	Perempuan	31 – 40 thn	SMA/SMK
31	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
32	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
33	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
34	Perempuan	20 – 30 thn	SMP
35	Perempuan	31 – 40 thn	SMA/SMK
36	Perempuan	31 – 40 thn	SMA/SMK
37	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
38	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK
39	Perempuan	31 – 40 thn	SMP
40	Perempuan	20 – 30 thn	SMA/SMK

Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Variabel Pelatihan TKI (X₁)

NO	VARIABEL PELATIHAN TKI										TOTAL L X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
7	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
21	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
30	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
33	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48

36	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
39	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
40	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47



Variabel Pengembangan TKI (X₁)

NO	VARIABEL PENGEMBANGAN TKI																							TOTAL X.2
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15	X2 .16	X2 .17	X2 .18	X2 .19	X2 .20	X2 .21	X2 .22	X2 .23	
1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	96
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	84
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	101
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	103
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	104
7	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	86
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	103
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	101
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	110
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	105
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	110
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	113
14	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	106
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	102
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	113
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	95
18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	98
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	105
20	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	104

21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	100
22	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	109
23	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	88
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	102
25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	106
26	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	102
27	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	99
28	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	102
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	103
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	95
31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	104
32	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	102
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	97
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	100
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	97
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	101
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	104
38	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	96
39	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	97
40	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104



Variabel Kompetensi (Y)

NO	VARIABEL KOMPETENSI												TOTAL
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	41
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	55
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	55
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
8	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	55
11	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
12	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	55
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	50
19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
20	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	31
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
28	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	54
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51



38	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan TKI (X_i)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	tx1
x1.1	Pearson Correlation	1	.582**	.370*	.355*	.545**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.025	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	.582**	1	.264	.333*	.467**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.099	.036	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	.370*	.264	1	.562**	.436**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.019	.099		.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	.355*	.333*	.562**	1	.812**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.025	.036	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	.545**	.467**	.436**	.812**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
tx1	Pearson Correlation	.764**	.625**	.559**	.725**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	tx1
x1.1	Pearson Correlation	1	.582**	.370*	.355*	.545**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.025	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	.582**	1	.264	.333*	.467**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.099	.036	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	.370*	.264	1	.562**	.436**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.019	.099		.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	.355*	.333*	.562**	1	.812**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.025	.036	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	.545**	.467**	.436**	.812**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
tx1	Pearson Correlation	.764**	.625**	.559**	.725**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	tx1
x1.6	Pearson Correlation	1	.519**	.612**	.537**	.624**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.7	Pearson Correlation	.519**	1	.540**	.292	.351*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.067	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.8	Pearson Correlation	.612**	.540**	1	.787**	.715**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.9	Pearson Correlation	.537**	.292	.787**	1	.707**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x1.10	Pearson Correlation	.624**	.351*	.715**	.707**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
tx1	Pearson Correlation	.741**	.697**	.824**	.703**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan TKI (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	39.73	16.922	.696	.884
x1.2	39.85	17.874	.535	.895
x1.3	39.90	18.092	.452	.900
x1.4	39.85	17.105	.648	.888
x1.5	39.85	16.644	.745	.881
x1.6	39.80	17.241	.673	.886
x1.7	40.05	17.074	.607	.891
x1.8	39.93	16.328	.767	.879
x1.9	40.00	17.590	.630	.889
x1.10	39.98	16.692	.705	.884

3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan (X₂)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	tx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.381*	.345*	.112	.272	.075	.487**
	Sig. (2-tailed)		.015	.029	.490	.089	.645	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	.381*	1	.540**	.317*	.373*	.249	.413**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.046	.018	.122	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	.345*	.540**	1	.449**	.323*	.278	.553**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.004	.042	.082	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	.112	.317*	.449**	1	.531**	.472**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.490	.046	.004		.000	.002	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	.272	.373*	.323*	.531**	1	.519**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.089	.018	.042	.000		.001	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.6	Pearson Correlation	.075	.249	.278	.472**	.519**	1	.665**

	Sig. (2-tailed)	.645	.122	.082	.002	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
tx2	Pearson Correlation	.487**	.413**	.553**	.478**	.508**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.002	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	tx2
x2.7	Pearson Correlation	1	.519**	.468**	.174	.229	.180	.637**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.282	.156	.267	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.8	Pearson Correlation	.519**	1	.595**	.388*	.178	.207	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.013	.271	.200	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.9	Pearson Correlation	.468**	.595**	1	.318*	-.126	.034	.461**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.045	.440	.833	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.10	Pearson Correlation	.174	.388*	.318*	1	.350*	.277	.474**

	Sig. (2-tailed)	.282	.013	.045		.027	.084	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.11	Pearson Correlation	.229	.178	-.126	.350*	1	.622**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.156	.271	.440	.027		.000	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.12	Pearson Correlation	.180	.207	.034	.277	.622**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.267	.200	.833	.084	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
tx2	Pearson Correlation	.637**	.589**	.461**	.474**	.423**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.006	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	tx2
x2.13	Pearson Correlation	1	.495**	.416**	.055	.241	.272	.590**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.738	.134	.090	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.14	Pearson Correlation	.495**	1	.496**	.403**	.068	.049	.538**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.010	.676	.762	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.15	Pearson Correlation	.416**	.496**	1	.403**	.153	.132	.502**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.010	.345	.418	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.16	Pearson Correlation	.055	.403**	.403**	1	.301	.173	.449**
	Sig. (2-tailed)	.738	.010	.010		.060	.287	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.17	Pearson Correlation	.241	.068	.153	.301	1	.434**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.134	.676	.345	.060		.005	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40
x2.18	Pearson Correlation	.272	.049	.132	.173	.434**	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.090	.762	.418	.287	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
tx2	Pearson Correlation	.590**	.538**	.502**	.449**	.449**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.004	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	x2.19	x2.20	x2.21	x2.22	x2.23	tx2
x2.19	1	.376*	.206	.192	.122	.575**

	Sig. (2-tailed)		.017	.202	.234	.453	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.20	Pearson Correlation	.376*	1	.449**	.341*	.247	.457**
	Sig. (2-tailed)	.017		.004	.031	.124	.003
	N	40	40	40	40	40	40
x2.21	Pearson Correlation	.206	.449**	1	.449**	.350*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.202	.004		.004	.027	.010
	N	40	40	40	40	40	40
x2.22	Pearson Correlation	.192	.341*	.449**	1	.550**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.234	.031	.004		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
x2.23	Pearson Correlation	.122	.247	.350*	.550**	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.453	.124	.027	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
tx2	Pearson Correlation	.575**	.457**	.405**	.540**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.010	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan TKI (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	96.45	37.638	.417	.871
x2.2	96.53	38.153	.337	.873
x2.3	96.55	37.177	.488	.869
x2.4	96.60	37.990	.414	.871
x2.5	96.60	37.528	.441	.870
x2.6	96.68	36.584	.615	.865
x2.7	96.65	36.387	.579	.866
x2.8	96.60	36.964	.529	.867
x2.9	96.53	38.051	.395	.871
x2.10	96.65	37.823	.406	.871
x2.11	96.68	38.430	.359	.872
x2.12	96.60	36.913	.489	.869
x2.13	96.63	36.702	.525	.867
x2.14	96.55	37.279	.472	.869
x2.15	96.55	37.536	.433	.870
x2.16	96.58	38.148	.383	.872

x2.17	96.60	37.938	.377	.872
x2.18	96.70	37.036	.498	.868
x2.19	96.65	36.849	.509	.868
x2.20	96.65	38.182	.394	.871
x2.21	96.68	38.328	.333	.873
x2.22	96.65	37.669	.483	.869
x2.23	96.68	37.507	.464	.869

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	ty
y1	Pearson Correlation	1	.533**	.256	.476**	.396*	.526**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.111	.002	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	.533**	1	.503**	.607**	.339*	.482**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.032	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.256	.503**	1	.534**	.315*	.210	.513**
	Sig. (2-tailed)	.111	.001		.000	.048	.193	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	.476**	.607**	.534**	1	.683**	.604**	.760**
	Sig. (2-tailed)							

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.396*	.339*	.315*	.683**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.011	.032	.048	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y6	Pearson Correlation	.526**	.482**	.210	.604**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.193	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
ty	Pearson Correlation	.640**	.767**	.513**	.760**	.596**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y7	y8	y9	y10	y11	y12	ty
y7	Pearson Correlation	1	.584**	.624**	.387*	.525**	.547**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
y8	Pearson Correlation	.584**	1	.658**	.372*	.439**	.463**	.712**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.005	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
xy9	Pearson Correlation	.624**	.658**	1	.609**	.718**	.618**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
xy10	Pearson Correlation	.387*	.372*	.609**	1	.645**	.670**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.014	.018	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
xy11	Pearson Correlation	.525**	.439**	.718**	.645**	1	.862**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
xy12	Pearson Correlation	.547**	.463**	.618**	.670**	.862**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
xy	Pearson Correlation	.822**	.712**	.860**	.606**	.764**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	47.05	22.767	.572	.915
y2	47.13	22.728	.690	.909
y3	47.23	23.922	.451	.919
y4	47.23	22.128	.728	.907
y5	47.30	23.805	.566	.914
y6	47.40	22.400	.747	.906
y7	47.23	21.974	.757	.905
y8	47.13	23.343	.630	.911
y9	47.23	21.717	.804	.903
y10	47.25	23.628	.568	.914
y11	47.15	22.233	.733	.907
y12	47.20	22.882	.690	.909

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

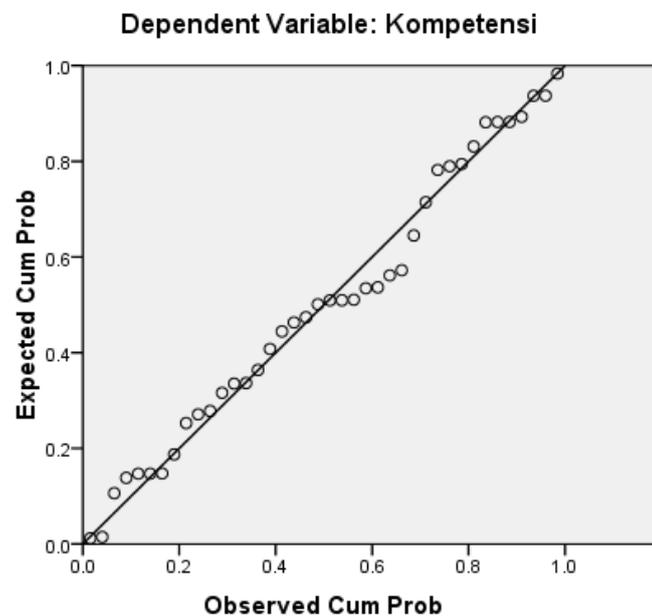
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	52.08317086
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.060
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.662	1.512
	Pengembangan	.662	1.512

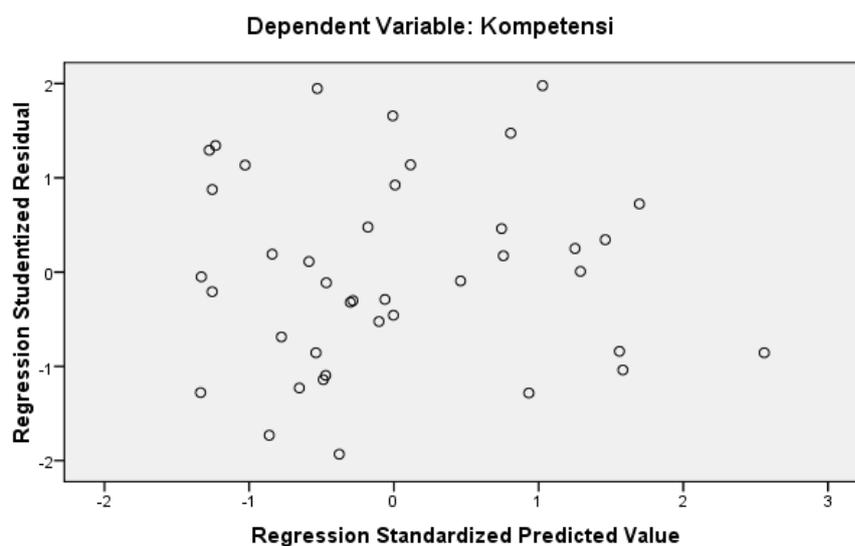
a. Dependent Variable: Kompetensi

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.922	77.594		.798	.430
	Pelatihan	-.059	1.314	-.009	-.045	.964
	Pengembangan	-.169	.942	-.036	-.180	.858

a. Dependent Variable: absresid

Scatterplot



Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.560	3.424

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.499	2	302.749	25.818	.000 ^a
	Residual	433.876	37	11.726		
	Total	1039.375	39			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.715	8.697		-.312	.757
	Pelatihan	.561	.147	.497	3.809	.001
	Pengembangan	.289	.106	.358	2.740	.009

a. Dependent Variable: Kompetensi