

Pengaruh Pembinaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Nindya Karya (Persero) Bagian Cabang Mataram)

Sayyidatul Mu'minah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

E-mail: shayyiyyi@gmail.com

Thatok Ismony

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Djoko Suprayetno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

Abstract. *In order to achieve company goals, it is necessary to improve employee performance, the company must be able to utilize human resources optimally. This study examines the effect of coaching and competence on employee performance at PT. Nindya Karya Mataram Branch. The data collection method used is a census method by using primary data collected directly from respondents through filling out questionnaires. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The number of respondents in this study was 40 respondents. The analysis tool used is Multiple Linear Regression analysis using SPSS program version 25.0. The results of the analysis show that: (1) the coaching variable has a significant and positive effect on the performance of PT. Nindya Karya Mataram Branch; (2) competence variables have a significant and positive effect on the performance of PT. Nindya Karya Mataram Branch.*

Keywords: *Performance, Coaching, and Competence*

Abstrak. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini menguji pengaruh pembinaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya Cabang Mataram. Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) variabel Pembinaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram; (2) variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram.

Kata Kunci: Kinerja, Pembinaan, dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi. Husaini (2017) mengatakan bahwa dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah yang besar pengaruhnya dalam pencapaian tujuan organisasi yang dimana perannya tersebut adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu dari terwujudnya kegiatan perusahaan yang akan membawa dampak kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja, Semakin baik sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Menurut Notoatmodjo (dalam Fitriani et al 2020) kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan, kemampuan yang dapat dikembangkan, bantuan untuk terwujudnya *performance*, insentif materi maupun nonmateri, lingkungan, dan evaluasi.

Abbas dan Yaqoob (2009) mengungkapkan kinerja karyawan dapat juga ditingkatkan melalui faktor-faktor pengembangan kepemimpinan seperti pembinaan, pelatihan, pemberdayaan dan partisipasi. Menurut Simanjuntak (dalam Kambey dan Suharmono 2013) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : faktor individu, dukungan organisasi. dan dukungan manajemen atau pemimpin perusahaan

Berdasarkan dari bagian faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja juga adalah faktor pembinaan. Pembinaan adalah suatu kegiatan yang berupa perencanaan, pengaturan dan penggunaan karyawan sehingga menjadi karyawan yang mampu mengemban tugas sesuai dengan keahlian di bidangnya. Menurut Widjaja (dalam Fathurrohkim, Djaelani, dan Wahono 2022) pembinaan adalah proses atau pengembangan yang disertai dengan usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan mengembangkan. Dari pembinaan tersebut di harapkan mampu membuka atau menggali potensi-potensi yang ada pada diri individu maupun organisasi sehingga dapat membantu individu untuk mengatasi masalah-masalah yang kompleks atau signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pembinaan menjadi bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini diungkap oleh Mangkunegara (2009:79) bahwa pembinaan adalah suatu kegiatan terstruktur dan terjadwal yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya pembinaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja dalam rangka mendukung produktivitas dan profesionalitas, terjadinya

peningkatan kerja sama antar pekerja, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai itu sendiri.

Selanjutnya, yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini ialah berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Spenser dalam (Hutapea dan Thoha 2008) kompetensi adalah karakteristik dasar yang seseorang yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu dengan prestasi kerja dan aktivitas kerjanya. Jika prestasi kerjanya tinggi maka otomatis membuat aktivitas kerjanya lancar dan jika prestasi kerja rendah maka otomatis membuat aktivitas kerjanya tidak lancar atau tidak efektif.

Maka dari itu, Kompetensi dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Menurut Spencer dan Spencer (2008) hubungan antar kompetensi dan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali. Karyawan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi sendiri dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang. Artinya jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka otomatis akan mempengaruhi kinerja yang dilakukannya.

Penelitian akan dilakukan di PT. Nindya Karya (Persero) cabang wilayah kota mataram. Dimana PT. Nindya Karya merupakan perusahaan BUMN konstruksi yang menjalankan usaha pada bidang jasa Konstruksi (Line of Business: Kontraktor Umum, EPC, Desain). Saat ini PT. Nindya Karya (Persero) berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui “Ninday Reborn” yang berdasarkan PP No. 69 Tahun 2012 dengan penataan perusahaan secara keseluruhan baik logo perusahaan, visi, misi, nilai dasar, budaya, keuangan, organisasi, SDM dan System, untuk menjadi perusahaan yang berbasis pengetahuan dan cerdas teknologi. Komitmen ini dibangun dengan semangat tinggi untuk fokus pada pelanggan dan keinginan yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

Untuk itu PT. Nindya Karya benar-benar bekerja dengan cepat dan dengan kualitas kehati-hatian dalam memenuhi kepuasan pelanggan dengan berorientasi pada kerjasama yang menguntungkan dan tumbuh bersama mitra kerja. Dan dengan semangat yang sama, PT. Nindya Karya selalu meningkatkan kinerjanya untuk sekarang maupun masa depan

Berdasarkan wawancara awal penelitian dengan kepala bagian karyawan K3 Konstruksi pada tanggal 14 november 2022, mengenai pembinaan, kompetensi, dan kinerja. Menurut hasil pengamatan sementara yang dilakukan peneliti terkait dengan kinerja karyawan PT. Nindya Karya cabang wilayah kota mataram tergolong tinggi. Hal ini diakui oleh kepala karyawan k3 konstruksi

bahwa karyawan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan dan segala aktivitasnya berjalan dengan lancar. Hal ini juga ditunjukkan dengan pelaksanaan kegiatan kerja yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Artinya bahwa karyawan tersebut dapat mencapai target-target kerja dengan tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan.

Terkait dengan pembinaan, Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan tepatnya pada karyawan K3 kontruksi mendapatkan hasil bahwa sudah terdapat pembinaan. Berupa pemberian penjelasan terkait bagian-bagian wilayah dan pemberian indeks (pengenalan lingkungan perdivisi). Bimbingan indeks ini berjalan selama satu bulan di hitung dari awal pekerja masuk. Kemudian pemberian motivasi kerja yang dilakukan sebelum karyawan melakukan rutinitas dan adanya pengawasan langsung dari atasan saat karyawan bekerja pada perusahaan. Setelah dilakukan wawancara dan pengamatan sementara peneliti mendapatkan hasil bahwa pembinaan tergolong sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan terdapatnya berbagai kegiatan yang mengarah pada pemberian pembinaan kepada karyawan. selain itu, peneliti juga melihat sudah terdapat indikator-indikator dari pembinaan yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.pada PT. Nindya Karya.

Untuk kompetensi, berdasarkan observasi sementara dan wawancara yang dilakukan pada karyawan bagian K3 kontruksi PT. Nindya Karya mendapatkan hasil bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tentunya beragam dan dapat disesuaikan dengan karakteristik dari individu tersebut. Karakteristik dari individu dalam kompetensi sendiri dapat diukur dari *motives, traits, self_concept, knowledge* dan *skills*. Akan tetapi, hal yang paling mendasar yang harus dimiliki terdiri dari kompetensi adalah: kompetensi intelktual (*skills* dan keterampilan), kompetensi emosial, dan kompetensi sosial. Menurut pemimpin K3 kontruksi bahwa karyawan sudah memiliki kompetensi yang ingin diharapkan oleh perusahaan, dibuktikan dengan karyawan dapat memahami segala jenis macam pekerjaan yang di tuntut oleh perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan mempunyai keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua karyawan menguasai hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan mempunyai dan mengamalkan karakteristik dari beberapa syarat utama dalam kompetensi yaitu seperti contohnya memiliki kompetensi emosional yang baik. hal ini ditunjukkan dari bagaimana karyawan tidak dapat mengontrol emosinya ketika saat sedang bekerja. Diduga hal ini diakibatkan dari rasa lelah saat bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan yang ada pada PT.Nindya karya tergolong tinggi.

Berdasarkan penjelasan empiris tersebut peneliti tertarik meneliti lebih jauh tentang Pengaruh Pembinaan, Kompetensi, dan Pelatihan yang mana dampaknya terhadap Kinerja maka dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul tentang “**PENGARUH PEMBINAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”. Dalam studi ini akan lebih menyoroti pentingnya variabel pembinaan dan kompetensi serta bagaimana kekuatannya untuk dapat meningkatkan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Wibowo (dalam Abdullah 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat di capai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Harsuko (2011) mengemukakan pendapatnya bahwa, kinerja adalah proses sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang mengacu pada peran individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Dengan kata lain kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu : sikap (attitide), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment).

Pembinaan

Menurut Mathis (dalam Charli, Ilona, dan Pratiwi 2019) pembinaan adalah suatu proses dimana para pekerja mendapatkan bimbingan secara langsung dalam mencapai kemampuan tertentu yang nantinya kemampuan tersebut dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Poerwadiminta (dalam Kambey dan Suharnomo 2013) pembinaan adalah sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara sadar ,terencana, teratur dan terarah dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pekerja dalam tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

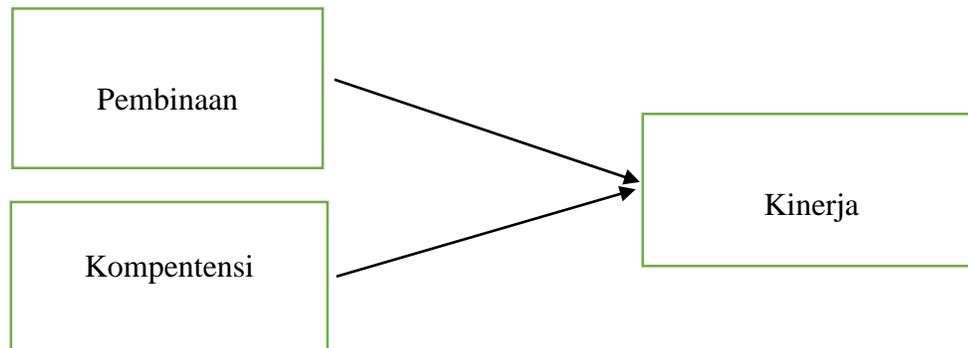
Kompetensi

Menurut Palan (dalam Fuad dan Dila 009) kompetensi didefinisikan sebagai deskripsi mengenai perilaku, secara lebih terperinci deskripsi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian. Sedangkan Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016)

kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang berdasarkan pada hal-hal yang menyangkut keahlian, pengetahuan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kerangka Konseptual

Rerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2004). Dalam penelitian ini akan menguji hubungan pembinaan dan kompetensi terhadap kinerja seluruh karyawan PT. Nindya Karya cabang Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat (kausal) yaitu untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nindya Karya yang aktif bekerja dalam perusahaan. Jumlah karyawan yaitu sebanyak 40 karyawan. Untuk sampelnya Dalam penelitian ini tidak memilih sampel karna seluruh bagian pupulasi dipergunakan yaitu sebanyak 40 Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2012) metode sensus merupakan suatu tehnik pengumpulan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Angket, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer melalui tanggapan responden dari kuesioner yang diisi responden. Data sekunder berupa data dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian yaitu Pt. Nindya Karya.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner disebarluaskan maka perlu dilakukan beberapa uji coba instrumen untuk mengetahui seberapa akuratnya pengukuran dan kestabilan parameter. Adapaun uji coba yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji coba:

Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu di uji terlebih dahulu, validitas dan masing-masing pernyataan yang ada dalam pengambilan data. Validitas adalah taraf sekuat mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur melakukan fungsinya atau mengukur apa yang seharusnya diukur, artinya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. . Jika pada taraf signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid (Ghozali 2018)

Uji Validitas Variabel Pembinaan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pembinaan

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,485	0,312	Valid
2	X2.2	0,695	0,312	Valid
3	X2.3	0,688	0,312	Valid
4	X2.4	0,747	0,312	Valid
5	X2.5	0,661	0,312	Valid
6	X2.6	0,575	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2023

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,678	0.312	Valid
2	X2.2	0,624	0.312	Valid
3	X2.3	0,571	0.312	Valid
4	X2.4	0,352	0.312	Valid
5	X2.5	0,512	0.312	Valid
6	X2.6	0,505	0.312	Valid
7	X2.7	0,451	0.312	Valid
8	X2.8	0,447	0.312	Valid
9	X2.9	0,502	0.312	Valid
10	X2.10	0,423	0.312	Valid
11	X2.11	0,326	0.312	Valid
12	X2.12	0,474	0.312	Valid
13	X2.13	0,574	0.312	Valid
14	X2.14	0,595	0.312	Valid
15	X2.15	0,434	0.312	Valid
16	X2.16	0,481	0.312	Valid
17	X2.17	0,409	0.312	Valid
18	X2.18	0,482	0.312	Valid
19	X2.19	0,495	0.312	Valid
20	X2.20	0,339	0.312	Valid
21	X2.21	0,491	0.312	Valid
22	X2.22	0,453	0.312	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2023

Uji Validitas Kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,569	0,312	Valid
2	Y.2	0,531	0,312	Valid
3	Y.3	0,462	0,312	Valid
4	Y.4	0,509	0,312	Valid
5	Y.5	0,606	0,312	Valid
6	Y.6	0,542	0,312	Valid
7	Y.7	0,567	0,312	Valid
8	Y.8	0,725	0,312	Valid
9	Y.9	0,632	0,312	Valid
10	Y.10	0,646	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner tentang Pembinaan, Kompetensi dan Kinerja dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,312. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban pertanyaannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* (α) > 0,6 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pembinaan	0,699	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,836	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji rebiabelitas variabel Pembinaan, Kompetensi dan Kinerja menunjukkan hasil bahwa nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0.60 dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

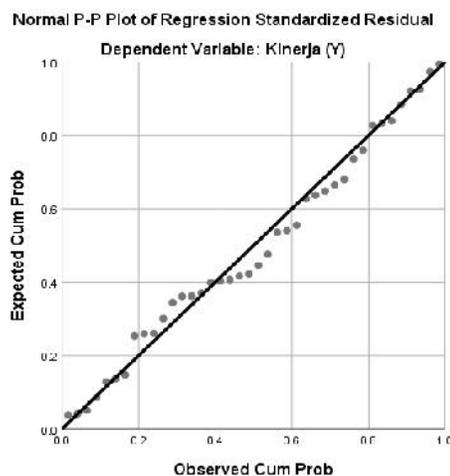
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dari populasi terdistribusi dengan normal. Sehingga residual yang di hasilkan membentuk sebuah histogram dengan distribusi yang bersifat normal, ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dasar pembinaan keputusan sebagai berikut :(Ghozali 2011). a. Jika data penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b. Jika data penyebaran jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi ansumsional.

Gambar .1 Hasil Uji Normalitas



Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah-arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Oleh karna itu dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik bebas untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel. Berikut ini hasil uji multikolinearitas:

Tabel .5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pembinaan (X1)	.617	1.621
Kompetensi (X2)	.617	1.621

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

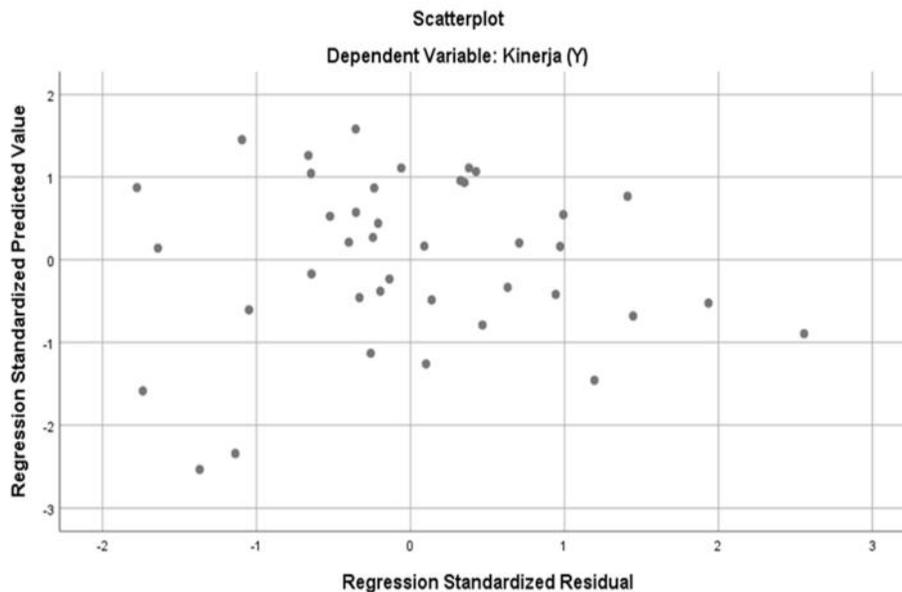
Sumber: Output SPSS, Lampiran 5.2

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai torerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai torerance $< 0,10$ atau $VIF > 10$, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan model regresi layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan berdasarkan pola tertentu yang dimana, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik(point-point) yang ada membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. (b) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar .2 Hasil Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan hasil ujian Heteroskedastisitas menggunakan (*scatterplot*) diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variable dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Model (Uji F)

Uji Model (Uji F) digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu model atau persamaan regresi secara keseluruhan, yakni model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pembinaan (X1) kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5 % $\alpha(0,05)$.

Tabel 6. Hasil Uji Model (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.682	2	478.341	23.036	.000 ^b
	Residual	768.293	37	20.765		
	Total	1724.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pembinaan (X1)

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas diketahui nilai F-hitung 23.036 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0.05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai F-hitung $23.036 > F\text{-tabel} (3,24)$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a . Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara variabel Pembinaan (X_1) kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Uji regresi linier berganda pada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu :

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.707	.484
	Pembinaan (X1)	3.255	.002
	Kompetensi (X2)	2.665	.011

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Pembinaan (X1) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis pertama, peneliti akan menguji varial pembinaan apakah mempengaruhi kinerja.

H_0 : pembinaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

H_a : Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 0.05 : 2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $40 - 2 - 1 = 37$ (n adalah jumlah data k adalah jumlah variabel independent), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026 Diperoleh nilai t-hitung ($3,255 > t\text{-tabel} (2,026)$) serta nilai signifikan sebesar 0,002, maka keputusan yang diambil adalah menerima H_a . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa jika implementasi dari unsur-unsur yang

ada pada pembinaan semakin sering atau pembinaan semakin kuat maka dapat dipastikan kinerja karyawan semakin baik atau semakin meningkat. Sebaliknya jika implementasi dari unsur-unsur Pembinaan semakin jarang atau Pembinaan semakin lemah maka kinerja karyawan akan semakin buruk atau semakin menurun.

2. Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua, peneliti akan menguji variabel Kompetensi apakah mempengaruhi kinerja :

H₀ : Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

H_a : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai t-hitung (2,665) >t-tabel (2,026) dan nilai signifikan sebesar 0,011, maka keputusan yang diambil adalah menerima H_a. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi karyawan tinggi maka dipastikan kinerja karyawan semakin baik atau semakin meningkat. Sebaliknya jika komitmen organisasional karyawan rendah maka kinerja karyawan akan semakin buruk atau semakin menurun.

Kofesian Dertiminasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besarnya kemampuan variabel independen Pembinaan dan dan Kompetensi dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada *Output Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Kofesian Dertiminasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.531	4.557

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pembinaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,531 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 53,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan Pembinaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sangat besar, dengan nilai determinasi atau R-Square sebesar 53,1%, sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel Pembinaan Berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai-nilai t hitung sebesar 3,225 lebih besar dari nilai t tabel 2,026 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,002, lebih kecil dari nilai 0,05. Oleh karena itu, Pembinaan yang diterapkan oleh PT. Nindya Karya Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan. “sehingga H1 yang menyatakan diduga Pembinaan pada PT. Nindya Karya Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif” diterima.

Dalam penelitian ini, Pembinaan yang diterapkan pada PT. Nindya Karya Cabang Mataram dikategorikan pada posisi Efektif. Hal ini dilihat dari total rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,98. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden penelitian pada item pernyataan tentang “Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya pada PT. Nindya Karya” memiliki skor tinggi yaitu 4,43.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai-nilai t hitung sebesar 2,665 lebih besar dari nilai t tabel 2,026 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,011 lebih kecil dari nilai 0,05. Oleh karena itu, Kompetensi yang diterapkan oleh PT. Nindya Karya Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan “Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya cabang Mataram” diterima.

Dalam penelitian ini, Kompetensi yang diterapkan pada PT. Nindya Karya Cabang Mataram dikategorikan tinggi. Ini dilihat dari total rata-rata jawaban responden sebesar 3,86. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden penelitian pada item pernyataan tentang “Saya memiliki kemauan dan kemampuan menetapkan rencana yang sistematis dalam mencapai tujuan perusahaan” memiliki skor tertinggi yaitu 4,28. Hal ini dipengaruhi oleh adanya kemauan dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi yang diberikan karyawan kepada PT. Nindya Karya Cabang Mataram.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh Pembinaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram dapat ditarik kesimpulan:

1. Pembinaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya Cabang Mataram. Artinya Pembinaan sangat
2. penting berperan dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan tentu membutuhkan pembinaan langsung oleh atasan yaitu pemberian arahan-arahan dan konsultasi terkait pekerjaannya
3. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PT. Nindya Karya Cabang Mataram. Artinya jika kepribadian yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika kepribadian yang dimiliki karyawan kurang baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun atau buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q. dan Yaqoob. S. 2009. "Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan,." *Pakistan Economic and Social Review* Volume 47,;: 269–92.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andriani, D. 2019. "Pengaruh Pembinaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Kec. Talang Kelapa." *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 1(1): 38–52.
- Edison, E. Anwar Y, dan Komariyah I. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta*.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., dan Yuningsih N. 2020. "Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4(2): 244–64.
- Fathurrohkim, A., Djaelani, A.K., dan Wahono, B. 2022. "Pengaruh Pembinaan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 11(24): 57–63.
- Fuad, N, dan Dila, A. 2009. "Integrated Human Resources Development." *Jakarta: Grasindo*.
- Ghojali, Saydan. 2006. " Built In Training- Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM" *Bandung. PT. Remaja Rosdakarya*.
- Husaini, A. 2017. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Warta* 51(1): 87.
- Kambey, F. L., dan Suharnomo, S. 'Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang).' *Diponegoro Journal of Management: 70–79. Pengaruh Pembinaan." Diponegoro Journal of Management: 70–79*.
- Kristiyanti, M. 2012. *Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen*.
- Mangkunegara, A A. 2006. "Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama, Cet." *Ke-10*.
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., dan Basrid, N.. 2012. "Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Individual (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk)." *Tersedia: http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/1554236aaa372f424_b622cf83f097e4.pdf*.
- Robbins, S. P. 2006. "Perilaku Organisasi, Jakarta: PT." *Indeks, Kelompok Gramedia*.
- Suhar, S. 2010. *Administrasi Pendidikan*. bandung: PT Refika Aditama.
- Spencer, L.M., dan Spencer, P. S. M. 2008. *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Afabeta.
- Winanti, M.B 2011. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)". *Majalah Ilmiah Unikom*.
- Ataunur, I. dan Ariyanto, E. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis* 16(2).