

ANALISIS PROGRAM PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA

Anwar^{1*} dan Shinta Fahny²

^{1*}Dosen Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe

^{2*}Mahasiswa Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe

*Email: anwar_muhammadali@yahoo.co.id¹⁾, shintafahny94@gmail.com²⁾

Abstrak

PT Pupuk Iskandar Muda merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk urea dan merupakan perusahaan berskala besar sehingga sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam keberhasilan perusahaan ini, maka dari itu perusahaan melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan program pelatihan yang telah dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini digunakan uji regresi dan uji korelasi. Dengan uji regresi maka dapat diketahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel IFaktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Sedangkan uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *dependent* yaitu Kinerja dengan Keterampilan Kerja dan masing-masing variabel *independent* yaitu Instruktur Pelatihan, Bahan Pelatihan, Metode Pengajaran Dan Fasilitas Pelatihan. Hasil uji regresi adalah 0,445 dan nilai R *square* sebesar 0,198, yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 19,8 %. Hasil uji korelasi adalah instruktur pelatihan $X_1(0,289)$, bahan pelatihan $X_2(0,525)$, metode pelatihan $X_3(0,539)$ dan fasilitas pelatihan $X_4(0,599)$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan program pelatihan tidak mencapai 100%.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, Regresi, Korelasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi perusahaan, karena unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing dengan membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi pada perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai di perusahaan tersebut termotivasi untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

PT Pupuk Iskandar Muda merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk urea dan merupakan perusahaan berskala besar sehingga sumber daya manusia juga menjadi prioritas utama dalam keberhasilan perusahaan ini. Oleh sebab itu, perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Banyak upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti mengirim karyawan untuk mengikuti berbagai program pelatihan baik yang dilakukan oleh perusahaan sendiri maupun yang dilakukan oleh badan penyelenggara pelatihan yang bekerja sama dengan PT Pupuk Iskandar Muda, mengirim karyawan untuk melanjutkan program pendidikan baik di dalam maupun luar negeri.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat keberhasilan program pelatihan yang telah dilakukan terhadap kualitas dari karyawan itu sendiri yang telah mengikuti berbagai program pelatihan

yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan yang bersangkutan maka penulis mengambil judul "Analisis Program Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Iskandar Muda" .

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya tingkat keberhasilan program pelatihan yang telah dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumberdaya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, leading, controlling* dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai dari proses penarikan, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien [1].

Pengertian Kinerja

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun variabel operasional dari kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2].

Pengertian pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari *input* yang merupakan sasaran dari diklat dan *output* yang merupakan perubahan perilaku dari karyawan serta faktor yang mempengaruhi proses tersebut [3].

Pengertian Statistik

Statistik adalah suatu metode ilmiah dalam mengumpulkan, mengkalsifikasikan, meringkas, menyajikan, menginterpretasikan dan menganalisis data guna mendukung pengambilan keputusan yang valid dan berguna sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan. Statistik digunakan untuk menyebutkan data itu sendiri atau fakta yang berupa angka yang dihasilkan dari data yang menggambarkan karakteristik sampel [4].

Uji validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*corrected item total correlation*) [5].

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{pers 1})$$

Keterangan:

- X : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N : Banyaknya responden

Uji reliabilitas

reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan tujuan melihat apakah alat ukur yang di inginkan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama [5].

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{pers 2})$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas Instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- \sum_b^2 : Jumlah varians butir
- σ_t^2 : Varians total

Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* terhadap nilai residual menggunakan SPSS versi 16. Nilai residual merupakan selisih antara nilai prediksi dengan nilai sebenarnya. Apabila nilai residual berdistribusi normal maka data pengamatan dapat diasumsikan juga berdistribusi normal. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 [5].

Uji regresi

Analisis regresi digunakan untuk mempelajari dan mengukur hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel. Variabel yang akan disetiasi nilainya disebut varibel terikat (*dependent variable*), sedangkan variabel yang diasumsikan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat disebut variabel bebas (*independent variable*). Adapun persamaan umum garis regresi untuk regresi linier adalah sebagai berikut [4]:

$$\hat{y} = a + bx \quad (\text{pers 3})$$

keterangan:

- \hat{y} = nilai estimate variabel terikat
- a = titik potong garis regresi pada sumbu y atau nilai estimate \hat{y} bila $x = 0$
- b = gradien garis regresi (perubahan nilai estimate \hat{y} per satuan perubahan nilai x)
- x = nilai variabel bebas

Untuk mendapatkan nilai-nilai konstanta a dan b pada persamaan garis regresi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \quad (\text{pers 4})$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} \quad (\text{pers 5})$$

keterangan:

n = jumlah titik (pasangan pengamatan (x,y))

\bar{x} = mean dari variabel x

\bar{y} = mean dari variabel y

Uji korelasi

Analisis korelasi yang mencakup dua variabel X dan Y disebut analisis korelasi linier sederhana (*simple linier correlation*) sedangkan yang mencakup lebih dari dua variabel disebut analisis korelasi linier berganda (*multiple linier correlation*). Ada tidaknya suatu hubungan antara variabel ditentukan nilai korelasi yang dimana jika nilai korelasi yang di dapat lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tersebut memiliki hubungan [4].

Dua macam ukuran korelasi yaitu koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Koefisien determinasi (r^2) didefinisikan sebagai perbandingan dari variabel terjelaskan dengan variasi total, dengan rumus sebagai berikut [4]:

$$r^2 = \frac{\sum (y - \bar{y})^2}{\sum (y - \bar{y})^2} \quad (\text{pers 6})$$

Dengan menggunakan konstanta dari persamaan regresi, rumus diatas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{a(\sum y) + b(\sum xy) - n(\bar{y})^2}{\sum (y)^2 - n(\bar{y})^2} \quad (\text{pers 7})$$

Sedangkan koefisien korelasi (r) mempunyai nilai yang merupakan akar dari koefisien determinasi dan mempunyai tanda dengan ketentuan sebagai berikut:

$$r = \pm \sqrt{r^2} \quad (\text{pers 8})$$

Tanda r mengikuti tanda konstanta b persamaan regresi (r positif jika b positif dan r negatif jika b negatif).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Iskandar Muda yang beralamat di Krueng Geukueh, Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara, Provinsi Aceh. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 01 Agustus 2016 sampai dengan 31 Agustus 2016. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tahapan yang dilakukan pada pengolahan data ini adalah:

1. Melakukan uji validitas
2. Melakukan uji reliabilitas
3. Melakukan uji normalitas
4. Melakukan uji regresi
5. Melakukan uji korelasi

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data dengan uji validitas

Berdasarkan tabel *r product moment*, dimana jumlah data sebanyak 30 maka derajat kebebasan ($dk = N-2$). Oleh karena itu diperoleh hasil untuk $dk = 30 - 2 = 28$, dengan tingkat kepercayaan (*confident level*) sebesar 95%, maka nilai r-tabel adalah 0,361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r- hitung | r- tabel | kesimpulan |
|----------------------|-----------------|-----------|----------|------------|
| Instruktur Pelatihan | A 1 | 0,396 | 0,361 | Valid |
| | A 2 | 0,373 | 0,361 | Valid |
| | A 3 | 0,556 | 0,361 | Valid |
| | A 4 | 0,441 | 0,361 | Valid |
| Bahan Pelatihan | B 5 | 0,483 | 0,361 | Valid |
| | B 6 | 0,452 | 0,361 | Valid |
| | B 7 | 0,379 | 0,361 | Valid |
| | B 8 | 0,369 | 0,361 | Valid |
| Metode Pengajaran | C 9 | 0,634 | 0,361 | Valid |
| | C 10 | 0,551 | 0,361 | Valid |
| | C 11 | 0,383 | 0,361 | Valid |
| | C 12 | 0,379 | 0,361 | Valid |
| Fasilitas Pelatihan | D 13 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| | D 14 | 0,455 | 0,361 | Valid |
| | D 15 | 0,410 | 0,361 | Valid |
| Keterampilan Kerja | E 16 | 0,402 | 0,361 | Valid |
| | E 17 | 0,368 | 0,361 | Valid |
| | E 18 | 0,449 | 0,361 | Valid |
| | E 19 | 0,421 | 0,361 | Valid |
| Kinerja | F 20 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| | F 21 | 0,376 | 0,361 | Valid |
| | F 22 | 0,405 | 0,361 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur keandalan suatu instrumen, pada penelitian ini digunakan koefisien *Alpha Cronbach* menyatakan bahwa nilai suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item Pernyataan | r- hitung | r- tabel | kesimpulan |
|----------------------|-----------------|-----------|----------|-----------------|
| Instruktur Pelatihan | A 1 | 0,751 | 0,60 | <i>reliable</i> |
| | A 2 | 0,747 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | A 3 | 0,762 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | A 4 | 0,747 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| Bahan Pelatihan | B 5 | 0,726 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | B 6 | 0,735 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | B 7 | 0,731 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | B 8 | 0,735 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| Metode Pengajaran | C 9 | 0,712 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | C 10 | 0,716 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | C 11 | 0,751 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | C 12 | 0,736 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| Fasilitas Pelatihan | D 13 | 0,715 | 0,60 | <i>reliable</i> |
| | D 14 | 0,742 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | D 15 | 0,729 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| Keterampilan Kerja | E 16 | 0,733 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | E 17 | 0,734 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | E 18 | 0,737 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | E 19 | 0,756 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| Kinerja | F 20 | 0,724 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | F 21 | 0,731 | 0,60 | <i>Reliable</i> |
| | F 22 | 0,757 | 0,60 | <i>Reliable</i> |

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Uji normalitas

Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 2 sisi yaitu 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa 0,747 > 0,05 yang berarti bahwa data ini terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.47811966 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .053 |
| | Negative | -.099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .747 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .631 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji regresi

nilai R bernilai 0,445 dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan hasil dari nilai pengkuadratan R, seperti tampak pada gambar dibawah ini bahwa nilai R *square* sebesar 0,198, yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 19,8 %. Dari *output* yang dihasilkan terlihat bahwa nilai F hitung = 10,860 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .445 ^a | .198 | .372 | 1.158 |

Gambar 2. *Ouput Model Summary*

| ANOVA^b | | | | | | |
|--------------------------|----------------|---------|-------------|--------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 102.210 | 4 | 25.553 | 10.860 | .000 ^a |
| | Residual | 122.351 | 52 | 2.353 | | |
| Total | 224.561 | 56 | | | | |

Gambar 3. *Ouput Tabel Anova*

Uji korelasi

Korelasi antara Instruktur pelatihan dengan keterampilan kerja menunjukkan hubungan korelasi rendah dengan nilai korelasinya yaitu 0,289. Korelasi antara bahan pelatihan dengan keterampilan kerja menunjukkan hubungan korelasi sedang dengan nilai korelasinya yaitu 0,525. Korelasi antara metode pelatihan dengan keterampilan kerja menunjukkan hubungan korelasi sedang dengan nilai korelasinya yaitu 0,539. Korelasi antara fasilitas pelatihan dengan keterampilan kerja menunjukkan hubungan korelasi sedang dengan nilai korelasinya yaitu 0,599. Korelasi antara kerampilan kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan korelasi rendah dengan nilai korelasinya yaitu 0,251.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan mengenai besarnya tingkat keberhasilan program pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah program pelatihan yang di lakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan telah sesuai meskipun tidak mencapai 100% untuk itngkat keberhasilannya. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi dan uji korelasi, bahwasannya semua variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat meskipun dengan tingkat korelasi sedang artinya tidak ada nilai korelasi yang kuat. Ini menunjukkan bahwa masih harus dilakukan evaluasi kembali terhadap program-program pelatihan tersebut agar hasil yang didapatkan lebih efektif dan efisien serta dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kesesuaian yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- [1] Sofiyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- [2] Notoatmodjo, S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Rineke Cipta. Jakarta
- [3] Mangkunegara, A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- [4] Harinaldi, 2005. Prinsip-prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains. Penerbit: Erlangga, Jakarta
- [5] Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Penerbit: Alfabeta, Bandung