

## ABSTRACT

### **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru**

*By :*

*Lola Silvayana*

*Nuryanti  
Arwinence Pramadewi*

*silvayanalola@yahoo.co.id*

*The purpose of this research to explain the variable training and organizational culture in simultaneous and partial to competence employee at PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.*

*This research used primary data namely data were obtained from interviews and administration of the questionnaire to all employees at PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru. Secondary data relating to the object and organizational structure. Population in this research were all employees totaling 61 people and were sampled. Methods of analysis used in this research is the method of multiple linear regression.*

*Of the results of the testing that has been done, simultaneous regression test (uji-F) suggests that training and organizational culture variables simultaneously significant effect on employee competency. Of the partial test (uji-t) results indicate that the variables of training and organizational culture are partially significant effect on employee competency. results of calculation coefficient of determination is equal to 0,642 which mean, training variables and organizational culture jointly affect the competence of employees is 64,2%, while the remaining 35,8% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords :** *training, organizational culture, and competency employee*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan

mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Selain pelatihan karyawan, budaya organisasi juga memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencapaian kinerja organisasi yang maksimal. Dari sudut pandang karyawan, budaya memberikan pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Diantaranya membantu mengembangkan rasa memiliki jati diri bagi karyawan dan menjadikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Sehingga dengan adanya budaya organisasi akan mendorong karyawan meningkatkan kompetensi demi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ada dalam organisasi.

Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada

waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten. PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa kepelabuhanan dan logistik. Manajemen PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I memahami tentang pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Manajemen perusahaan telah berupaya meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan, serta menetapkan suatu budaya organisasi yang dapat menjembatani pencapaian hal tersebut.

**Tabel I.1 : Jenis-jenis pelatihan serta daftar yang mengikuti pelatihan pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru**

| No | Keterangan                        | 2011(or ang) | 2012(or ang) | 2013(/or ang) |
|----|-----------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| 1  | Pelatihan master of ceremony (MC) | 6            | 4            | 2             |
| 2  | Pelatihan bidang teknis           | 4            | 2            | 6             |
| 3  | pelatihan kepemimpinan muda       | 2            | 1            | 1             |
| 4  | Pelatihan kepemimpinan utama      | 1            | -            | -             |
|    | Jumlah                            | 13           | 7            | 9             |

**Sumber :** PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru

Dari tabel I.1 diatas diperoleh temuan bahwa belum semua karyawan mendapat kesempatan

untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang pekanbaru. Pada hakikatnya, program pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Di samping itu, karyawan pada dasarnya masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya, untuk itu perusahaan harus mampu merancang program pelatihan dan mengikutsertakan seluruh karyawan untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada karyawan.

Selanjutnya, budaya organisasi dari sudut pandang karyawan memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh **Whelen & Hunger dalam sopiah (2008:128)** bahwa sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah : a) membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan, b) dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, c) membantu stabilitas organisasi sebagai suatu system social, d) menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Terdapat beberapa fenomena mengenai budaya organisasi yang menghambat perkembangan kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru:

1. Masih ditemukan karyawan yang tidak jujur dengan diri sendiri ketika menjalankan tugas yang diberikan padanya. Terutama kejujuran dalam bidang tugasnya, jika ada pekerjaan yang salah selalu mengelak dan mencari alasan untuk mengamankan diri.
2. Masih ditemukan karyawan yang bermain internet, BB, dan sebagainya disaat jam kerja. Hal ini menunjukkan profesionalisme mereka sebagai seorang karyawan masih rendah.
3. Masih ditemukan karyawan yang sukar bekerjasama dalam penyelesaian tugas. Sehingga terjadi keterlambatan penyampaian laporan kepada atasan.

Tujuan dari adanya program pelatihan dan budaya organisasi yang dirancang oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. **Wibowo (2013:324)** menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu

yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

**Tabel I.2 : Tingkat pendidikan karyawan tahun 2013**

| Tingkat pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------------|--------|----------------|
| S2                 | 5      | 8,2            |
| S1                 | 19     | 31,14          |
| D3                 | 26     | 42,62          |
| SLTA               | 10     | 16,39          |
| SLTP               | 1      | 1,63           |
| SD                 | 0      | 0              |
| <b>JUMLAH</b>      | 61     | 100            |

**Sumber** : PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.

Dari tabel I.2 diatas diperoleh temuan bahwa sekitar 60% dari karyawan PT.(Persero) pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru masih memiliki tingkat pendidikan dibawah S1&S2. Hal ini bisa menunjukkan gejala tingkat kompetensi karyawan yang masih rendah. Dengan adanya kompetensi yang berkualitas, karyawan akan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Namun, jika kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah, maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak akan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru*”.

## Rumusan Masalah

Dari hal yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh variabel pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru ?
3. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru ?

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

variabel pelatihan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.

## Telaah Pustaka

### Kompetensi

**McClelland dalam Veithzal Rivai (2009:299)** mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performers*.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama (**Spencer dan Spencer dalam Wibowo, 2013:325**). Sementara **Wibowo (2013:324)** mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang

di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Di dalam buku Sistem Manajemen Terpadu (SMART) PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru menyebutkan indikator kompetensi sebagai berikut

1. Orientasi Kepada Pelanggan  
Orientasi kepada pelanggan dianggap sebagai sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menindaklanjuti kebutuhan pelanggan, mempertahankan komunikasi yang jelas terhadap pelanggan dan memusatkan perhatian pada kebutuhan dasar pelanggan serta menggunakan perspektif jangka panjang.
2. Dorongan Berprestasi  
Suatu keinginan yang kuat yang ditunjukkan karyawan untuk lebih berkembang, menciptakan sebuah pengukuran diri dari yang terbaik serta melakukan tindakan dengan resiko yang teralkulasi.
3. Integritas  
Karyawan mampu bertindak terbuka dan jujur mengenai situasi pekerjaan dengan konsisten, menelaraskan tindakan agar konsisten dengan nilai-nilai keyakinan serta

bertindak berdasarkan nilai-nilai sekalipun hal tersebut mengandung biaya dan resiko yang besar.

4. Komitmen organisasi  
Mampu melakukan upaya penyesuaian terhadap organisasi, meneladani kesetiaan dan mengorbankan kepentingan unit demi kepentingan organisasi.
5. Inisiatif  
Memiliki kemampuan dalam menjawab masalah atau peluang saat ini, sigap dalam situasi kritis dan mampu bertindak lebih dari satu tahun kedepan.

**Michael Zwell dalam Wibowo (2013:339)** mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai  
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3. **Pengalaman**  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. **Karakteristik kepribadian**  
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. **Motivasi**  
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap memotivasi seorang bawahan.
6. **Isu emosional**  
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. **Kemampuan intelektual**  
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang mewujudkan suatu organisasi. sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. **Budaya organisasi**  
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
  - 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
  - 2) System penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
  - 3) Praktik pengambilan keputusan memngaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
  - 4) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

- 5) Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### Budaya Organisasi

**Robbins dan Judge dalam Danang Sunyoto (2012:225)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai system makna bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Tunstall dalam Wirawan (2007:9)** yang menyatakan bahwa organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan

organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadikan karakteristik dalam organisasi. **Andrew dan Brown dalam Wirawan (2007:9)** juga mengemukakan budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam peraturan material dan perilaku anggota organisasi.

PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru telah menetapkan budaya organisasi :

1. Customer focus ( focus kepada pelanggan)  
Proaktif dalam melayani dan membangun hubungan dengan pelanggan,
2. Integrity ( sikap atau perilaku)  
Mengutamakan perilaku terpuji sesuai dengan nilai, prinsip dan etika perusahaan.
3. Professionalism ( profesionalisme)  
Penguasaan terhadap pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Teamwork ( kerjasama tim)  
Keinginan yang tulus untuk bekerjasama dengan orang lain.

## **Pelatihan**

**Andrew F.Sikula dalam Suwatno (2011:117)** menyatakan pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social karyawan itu (**Wayne F. Cascio dalam suwatno, 2011:117**).

**Bernadian dan Rusell dalam Danang Sunyoto (2012:137)** menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Indikator pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut (**Rivai 2004:204**) :

1. Pelatih  
Pelatih merupakan dasar seorang yang berperan dalam memberikan pengarahan atau penjelasan mengenai suatu program pelatihan.
2. Peserta  
Peserta merupakan kumpulan beberapa orang atau karyawan yang mengikuti pelatihan.

## 3. Materi

Materi merupakan bahan yang di pakai atau digunakan dalam pelatihan.

## 4. Metode

Metode merupakan cara atau metoda yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan.

## 5. Tujuan

Tujuan merupakan sasaran akhir dari diadakannya program pelatihan.

## **Metodologi Penelitian**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru, Jl.Saleh Abbas no.3 Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

### **Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survey dan pengisian kuisioner yang diberikan kepada kriteria sampel yang diharapkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru. Data sekunder adalah data yang telah ada di perusahaan, peneliti bisa menggunakan data ini tanpa harus mengolahnya.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru yang berjumlah 61 orang.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 61 responden.

## Analisis Data

### Uji Validitas

**Sugiyono (2007:267)** menyatakan bahwa uji validitas yaitu melakukan pengujian kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah korelasi produk momen antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total sehingga disebut sebagai *Corrected Item - Total Correlation*.

### Uji Reliabilitas

**Sugiyono (2007:267)** menyatakan bahwa uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0, semakin baik secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik (**sekaran, 2006:182**).

### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data distribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan kita (**Sarjono dan Julianita, 2011:53**). Untuk mendeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis *kurva Histogram* dan *grafik Normal P-P Plot*.

## Multikolerasi

Uji multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikolerasi adalah kolerasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. **Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:7)** mengemukakan cara mendeteksi ada tidaknya multikolenearitas dengan melihat nilai dari VIF (variance-inflating factor). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

## Heteroskedastisitas

Menurut **Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66)**, heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians table tidak sama untuk pengamat/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Linier Berganda

Metode Analisa regresi linear berganda merupakan suatu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas pelatihan dan budaya organisasi dan

variabel terikat (kompetensi karyawan).Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y =kompetensikaryawan

a = Konstanta

X1 = Variabel pelatihan

X2 = Variabel budaya organisasi

b1b2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan penganggu (standar error)

## Pengujian Koefisien Regresi

### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$$1. F_h \geq F_t$$

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

$$2. F_h < F_t$$

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

## Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1.  $t_h > t_t$

Artinya: variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2.  $t_h < t_t$

Artinya: variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil uji kelayakan kuisioner dapat disimpulkan item pertanyaan yang dibuat penulis untuk variabel

kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi dinyatakan valid reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Dari tampilan grafik normal plot pada penelitian ini, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi syarat normalitas.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,221 + 0,567 X_1 + 0,548 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi mempunyai peran positif dalam meningkatkan kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru karena uji F membuktikan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $52,047 > 3,156$ .

Uji t membuktikan bahwa variabel pelatihan memberikan nilai t hitung  $> t_{tabel}$  sebesar  $3,745 > 2,002$ . Sedangkan variabel budaya organisasi juga memberikan nilai t hitung  $> t_{tabel}$  sebesar  $3,584 > 2,002$ . Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kompetensi karyawan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang lebih dominan berperan positif dalam mempengaruhi kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru, karena uji t membuktikan bahwa variabel pelatihan memberikan nilai t hitung  $> t$  tabel sebesar  $3,745 > 2,002$  dengan nilai signifikan  $0,000b > 0,05$ .

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru .
2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru.

### **Saran**

Adapun saran-saran tersebut yaitu :

1. Dengan memperhatikan tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan yang masuk dalam kategori cukup baik, maka manajemen PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan kompetensi karyawan dengan meningkatkan dorongan berprestasi pada karyawan, bagaimana orientasi karyawan pada pelanggan, integritas karyawan, komitmen karyawan pada organisasi, dan inisiatif pada diri karyawan, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
2. Pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. sehingga disarankan kepada manajemen PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru untuk mengidentifikasi jenis program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.
3. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang harus ada dalam diri karyawan. Karyawan yang telah menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman dalam bekerja maka akan

menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Sehingga disarankan kepada manajemen PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Pekanbaru untuk memperhatikan budaya organisasi seperti focus pada pelanggan, integritas, profesionalisme dan kerja tim.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Doni, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi public dan bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Fuad, Noor dan Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta : PT Grasindo 18.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kampus IPB taman Kencana Bogor : IPB Press.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja organisasi Public*.
- Mangkuprawira, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manopo, Christine. 2011. *Competency Based Tallent and Performance Management System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi, Dedi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan pada Kabupaten Karawang*.
- Ndraha, Taliziduh. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Qamariah, Inneke. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung*.
- Rapareni, Yussi. 2010. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang*.
- Rivai, Veithzal dan Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rosari, Sasmita. 2009. *Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan karir pada Karyawan PT.Bank Mandiri Tbk Yogyakarta*

- Salmah Ayu, Ninin Non. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011 *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta : Salemba Empat.*
- Setyaningdyah, Endang. 2013. *The Effect of Human Resource Competence, Organizational commitment and Transactional Leadership on work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performace.*
- Septarini, Berlian Gressy. 2013. *Pengaruh Budaya Kolektivisme terhadap Kompetensi Lini Manajerial PT.Semen Gresik (Persero) Tbk*
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Sopiah . 2008. *Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.*
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.*
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS ( Center for Academic Publishing Services).*
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Bumi Aksara.*
- Tjutju, Suwatno dan Yuanarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT.Raja Grafindo*
- Uddin. Mohammad Jasim. 2012. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity : A Case Study of Telecommunication.*
- Usmara, A. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Books.*
- Uma, Sekaran. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.*
- Wirawan . 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.*
- Wibowo . 2010. *Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.*
- Wulansari, Retno Rr. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. PELINDO IV Makassar.*