

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARYAWAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN
PT. WASKITA KARYA (PERSERO) Tbk. CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Dina Novita

Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : Dinanovita2161@yahoo.com

*The Effect of Training Program, Employee Development and Organizational
Culture to Employee Competency at PT. Waskita Karya (Persero)Tbk
Cabang Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Waskira Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru with the aim to explain the variable training program, employee development and organizational culture in simultaneous and parcial to employee competency at PT. Waskira Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. This research used pimary data namely data were obtained from interviews and administration of the questionnaire to all employees at PT. Waskira Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. Secondary data relating to the object and organizational structure. Population in this research were all employees totaling 40 people and 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 program, employee development and organizational culture variables simultaneously significant effect on employe competency. Of the partial test (uji-t) result indicate that the variables of training program, employee development and organizaional culture are partially significant efect on employee competency. Results of caculation coefficient of determination is equal to 0,610 which mean, training program, employee development variables and organizational culture jointly influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Training, employee, development, organizational culture, and competency

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya

dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan

sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, 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. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang konstruksi. Namun pada penelitian ini PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru masih memiliki tingkat pendidikan dibawah S1 dan S2. Hal ini bisa menunjukkan gejala tingkat kompetensi karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan di perusahaan diperoleh temuan bahwa sekitar 35% dari karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru belum memenuhi persyaratan pendidikan yang dibutuhkan perusahaan. Padahal perancangan persyaratan pendidikan dilakukan dengan banyak pertimbangan bahwa pendidikan yang mencukupi dapat membentuk kompetensi karyawan sebagaimana diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang berkualitas, karyawan akan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Namun jika kompetensi yang dimiliki karyawan rendah,

maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak akan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu program pelatihan. Program pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

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, keterampilan dan keahlian. Selain pelatihan karyawan, pengembangan karir juga memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencapaian kinerja organisasi yang maksimal. Sehingga dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan meningkatkan kompetensi demi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ada dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan di perusahaan diperoleh temuan bahwa belum semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang

diadakan oleh PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Pekanbaru . Jelas dapat dilihat diatas, dari tahun ketahun mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan seringkali tidak sesuai dengan harapan perusahaan. 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 pelatihan dan mengikutsertakan seluruh karyawan untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi adalah pengembangan karyawan. Dimana indikatornya berupa prestasi kerja karyawan. Apabila prestasi kerja atau produktivitas karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. tetapi jika prestasi kerjanya tetap bahkan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu perbaikan. Karyawan baru biasanya telah memiliki pendidikan dan latihan dasar yang diperlukan. Hal itu mereka dapat dari suatu sistem pendidikan dan pengalaman yang berbuah kemampuan dan kecakapan tertentu. Manajer harus memulai dengan kondisi yang sekarang untuk membuat karyawan lebih produktif. Latihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk memperbaiki efektifitas kerja untuk mencapai tujuan. Latihan digunakan untuk memperbaiki penguasaan

ketrampilan – ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu. Pengembangan meliputi peningkatan kemampuan, sikap dan sifat kepribadian. Pengembangan dapat terjadi secara formal atau informal.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan di dapatkan fenomena bahwa hal diatas sesuai dengan kenyataan yang ada di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru bahwa masih ada beberapa karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang belum maksimal. Penurunan prestasi kerja itu sendiri dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain sebagainya. Perusahaan menerapkan kegiatan pengembangan ini dengan tujuan agar karyawan bisa lebih meningkatkan kompetensi dibidangnya masing-masing, dengan harapan menciptakan tujuan perusahaan tersebut. Dengan prestasi kerja yang memenuhi persyaratan akan bisa menimbulkan umpan balik bagi PT. Waskita Karya itu sendiri. Karena harapan utama perusahaan adalah menjadikan perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang berkualitas baik serta dengan kualitas karyawan yang baik pula.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kompetensi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Namun, bila memasuki perusahaan apa saja, hal pertama yang anda hadapi adalah budaya cara mereka berpakaian, cara mereka berinteraksi satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan. Budaya organisasi dari

sudut pandang karyawan memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Terdapat beberapa fenomena mengenai budaya organisasi yang menghambat perkembangan kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru :

1) Masih ditemukan karyawan yang tidak jujur dengan diri sendiri ketika menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Terutama kejujuran dalam bidang tugasnya, jika ada kerjaan yang salah selalu mengelak dan mencari alasan untuk mengamankan diri. 2) Masih ditemukan karyawan yang bermain internet, *handphone* dan sebagainya disaat jam kerja. Hal ini menunjukkan profesionalisme mereka sebagai seorang karyawan yang masih memiliki kompetensi rendah. 3) Masih ditemukan karyawan yang sukar bekerja sama dalam penyelesaian tugas. Sehingga terjadi keterlambatan penyampaian laporan kepada atasan. 4) Masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat saat jam kerja.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana pengaruh variabel program pelatihan ,pengembangan karyawan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh variabel program pelatihan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh variabel pengembangan karyawan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya

(Persero) Tbk cabang Pekanbaru? 4) Bagaimanakah pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel program pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel program pelatihan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengembangan karyawan secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.cabang Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi Karyawan

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut".

Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Narimawati, (2007:75) kompetensi adalah: "Karakter sikap

dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Program Pelatihan

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 dikurubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial karyawan itu (Cascio dalam Suwatno,2011:117)

Rivai (2009:211), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua), bahwa : "Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori".

Pengembangan Karyawan

Pengertian pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan..

Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan ,2005)

Sedangkan menurut Sikula dalam *personel Administration and human resources management* mengatakan pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan oprasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah- masalah yang ada (Schein, 2009:27).

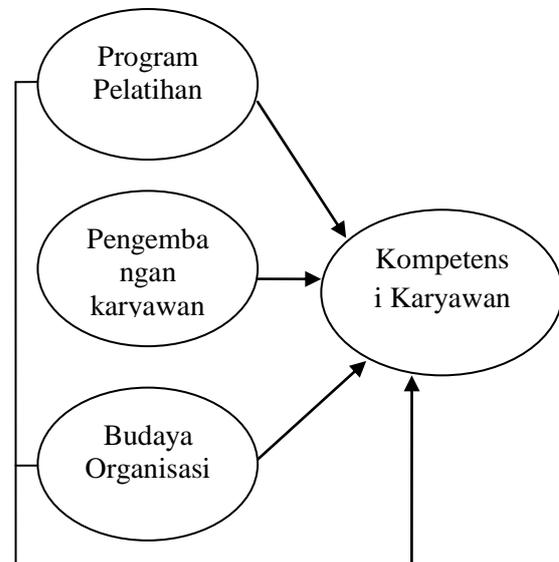
Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada

didalamnya. Menurut Schein (2009:28), hal yang dapat kita sadari bahwa budaya itu bersifat stabil dan sulit untuk berubah karena budaya mencerminkan akumulasi pembelajaran dari sebuah kelompok (cara mereka berpikir, merasakan, dan meyakinkan dunia bahwa budaya dapat menciptakan kesuksesan suatu organisasi). Selanjutnya Schein (2009) mengungkapkan bahwa kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Dengan demikian, setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari program pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) cabang Pekanbaru.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari program pelatihan terhadap kompetensi karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan .
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: *Haris dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:38), Prihadi (2004:17) dan Michael Zwell dalam Wibowo (2013:343)*

METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Jumiati Sasmita (2012:35)**, populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

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 mengisyratakan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 40 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data-data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Sumber data primer diperoleh dari responden penelitian
- 2) Data sekunder, yaitu sejumlah data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen yang bersumber dari dokumen yang bersumber dari dokumen, publikasi media, jurnal penelitian atau buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yang dirancang terstruktur atau tertutup dengan memberikan sejumlah pilihan untuk masing-masing pertanyaan/ pernyataan didalam angket/kuesioner.
2. Wawancara, dimana metode ini dipergunakan dengan melakukan tanya jawab verbal secara langsung dengan responden untuk mendapatkan penguatan atas tanggapan dalam kuesioner

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

Cabang Pekanbaru digunakan Analisis Regresi Berganda. Dengan persamaan ini maka akan dapat diprediksi seberapa besar perubahan/variasi yang terjadi pada variabel dependen jika terjadi perubahan pada variabel independen. Persamaannya adalah (Juliansyah Noor 2014:64) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kompetensi Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Program Pelatihan

X₂ = Pengembangan Karyawan

X₃ = Budaya Organisasi

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

b₃ = Koefisien Regresi X₃

e = Tingkat Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung \geq r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel \geq 0,3120. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Hasil pengujian didapatkan hasil uji reabilitas dari tiap-tiap variabel adalah : variabel kompetensi karyawan 0.869, program pelatihan 0.680, pengembangan karyawan 0.850 dan budaya organisasi 0.861 yang semuanya menunjukkan berada diatas 0,6. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika nilai sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai sig (signifikansi) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Hasil pengujian normalitas memperlihatkan bahwa nilai *asympt.Sig (2-tailed)* sebesar 0,789 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data-data penelitian memiliki penyebaran yang sudah memenuhi kaidah normalitas yang disyaratkan dan sudah memenuhi kaidah pengujian parametrik pada tahapan selanjutnya. Dengan demikian hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Maka dari itu hasil penelitian ini dapat diterima.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		48
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std. Deviation	40.85154891
^{a,b}		
Most	Absolute	,103
Extreme	Positive	,101
Differenc	Negative	-,103
es		
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789

sumber : Data Olahan SPSS versi 21

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Dari hasil perhitungan nilai tolerance pada hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk variabel insentif, pengembangan karir dan pengalaman kerja. Nilai VIF terbesar sebesar 1.211 > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Program Pelatihan	.880	1.137
Pengembangan Karyawan	.935	1.070
Budaya Organisasi	.826	1.211

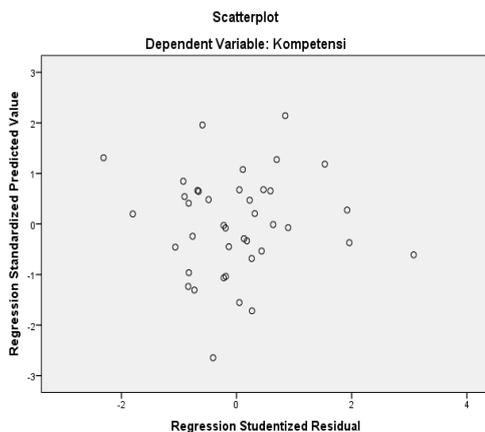
Sumber : Data Olahan SPSS versi 21

Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, salah satunya yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Berdasarkan grafik diatas , terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak , tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan data Penelitian 2015

Regresi Linear Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,530	.202	
Program Pelatihan	-.064	.124	-.057
Pengembangan Karyawan	-.139	.108	-.139
Budaya Organisasi	.804	.118	.782

Sumber : Data Olahan SPSS 21.00

Dari tabel diatas di formulasikan persamaan linier regresi berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,530 - 0,64X_1 - 0,139 X_2 + 0,804X_3 + e$$

Artinya :

1. $a = 1,530$, merupakan nilai minimal Kompetensi Karyawan apabila faktor Pogram Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi (Variabel Bebas) bernilai konstan (0)
2. $b_1 = -0,64$, artinya apabila terjadi perubahan variabel Program Pelatihan dengan asumsi variabel Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi adalah tetap maka tingkat Kompetensi Karyawan akan berubah sebesar - 0,64 satuan.
3. $b_2 = -0,139$ artinya apabila terjadi perubahan variabel Pengembangan Karyawan

dengan asumsi variabel Program Pelatihan dan Budaya Organisasi adalah tetap maka tingkat Kompetensi Karyawan akan berubah sebesar -0,139 satuan.

4. $b_3 = 0,804$ artinya apabila terjadi perubahan variabel Budaya Organisasi dengan asumsi variabel Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan adalah tetap maka tingkat Kompetensi Karyawan akan berubah sebesar 0,804 satuan.

Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari tabel F diperoleh nilai F untuk $n=40$ dan $k=3$. Jadi $df=40-3-1=36$. $F_{0,05}(3:36) = 2,87$. Dari hasil pengujian diketahui regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar dengan tingkat signifikan 0.000 dengan alpha 5% dan F_{table} sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,757 > 2,87$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersamaan, variabel program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Dengan adanya program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima.

Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan

Diketahui bahwa untuk variabel program pelatihan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,610, Dalam penelitian ini ditetapkan

tingkat toleransi sebesar 0,05. Nilai $t_{tabel} = 2,028$

Hasil penelitian untuk variabel program pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,610 > 0,05$. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,514 < 2,015$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Program Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hipotesis 2 tidak dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan

Hipotesis 3 akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan secara parsial. Pengaruh parsial variabel Pengembangan Karyawan (X_2) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) perlu dilakukan pengujian statistik maka hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan

H_a : Terdapat pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan

Tabel 4

Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.	.872		1.775	.088
Pengembangan Karyawan	-.139	.108	-.139	-1.288	.206

Setelah dilakukan pengujian diketahui bahwa untuk variabel Pengembangan Karyawan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,206, Dalam penelitian ini ditetapkan tingkat toleransi sebesar 0,05. Nilai t tabel = 2,082

Hasil penelitian untuk variabel pengembangan karyawan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,206 > 0,05$. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (-1.288 > 2,082)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan

Hipotesis 3 akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan secara parsial. Pengaruh parsial variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis statistiknya, maka hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan
 H_a : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui bahwa untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000, Dalam penelitian ini ditetapkan tingkat toleransi sebesar 0,05. Nilai t tabel = 2,082

Tabel 5
Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.	.872		1.775	.088
Budaya Organisasi	.804	.118	.782	6.828	.000

Hasil penelitian untuk variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (6.828 > 2,082)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hipotesis 4 dapat diterima.

Kontribusi Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan

Perhitungan besarnya R^2 (koefisien determinasi) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan di PT.Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. Nilai R^2 yang mendekati 100% berarti pengaruh yang diberikan variabel bebas (program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi) terhadap kompetensi karyawan semakin tinggi. Sebaliknya R^2 yang mendekati 0% menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan oleh program pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi dan kompetensi karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, maka diperoleh koefisien determinasi seperti yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.577	.42520

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui koefisien determinasi (R^2). Dari tabel model summary tersebut dapat diketahui nilai *R square* adalah 0,577. Jadi, pengaruh dari variabel independen yaitu 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian R sebesar 0,781 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat dan positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian pada Bab V, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

- 1)Program Pelatihan, pengembangan karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
- 2)Program pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.
- 3)Pengembangan

karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru. 4)Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

- 1)Dengan memperhatikan tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan yang masuk dalam kategori baik, maka manajemen PT.Waskita Karya (Persero) Tbk cabang Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan kompetensi karyawan dengan meningkatkan pengalaman kerja pada karyawan, kemampuan menganalisis karyawan, komitmen karyawan pada organisasi, dorongan berprestasi pada karyawan, integritas karyawan, orientasi karyawan pada pelanggan dan inisiatif pada diri karyawan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.
- 2)Pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. Sehingga disarankan kepada manajemen PT.Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru untuk mengidentifikasi jenis program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.
- 3)Pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor yang

mendorong kompetensi karyawan dengan cara mengadakan seminar tentang pengembangan rutin sebulan sekali agar kompetensi karyawan meningkat.

4) 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. Waskita Karya (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru untuk memperhatikan budaya organisasi seperti fokus pada pelanggan, kejujuran, profesionalisme, kerjasama tim, inisiatif individu, pelaksanaan norma, pengarahannya dan integritas.

*Kerja Karyawan pada PT.
PP DIGRANEKA*

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan , Malayu. 2005. *Teori mengenai Pengembangan Karyawan*

Narimawati .2010. *Human Resource Management*

Rivai , Veithzal . 2009. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Schein. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*

Suwatno, 2011. *Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas*