

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALTIM METHANOL INDUSTRI
(KMI) DI KOTA BONTANG**

Melyscha Imanuella Keka¹, Tuti Wediawati², Ana Noor Andriana³

¹*Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman,
Samarinda.*

^{1,2}*Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda.
E-mail: melyschaimanuella@yahoo.com*

Abstract: *This study aims to determine the effect of the independent variables consisting of training (X₁), career development (X₂) and competence (X₃) on employee performance (Y) either partially or simultaneously and to determine which of the two most important variables is. affect employee performance. This type of research is a type of quantitative research. The population in the study were all employees at the Department Maintenance at PT Kaltim Methanol Industri in Bontang City. The number of samples used was 45 employees. The results of the F test calculation (simultaneous) show that the variable independent training (X₁), career development (X₂) and competence (X₃) simultaneously have an influence on the variable dependent employee performance (Y). from the results of the t test analysis (partial) shows that partially training (X₁) has no significant effect on employee performance (Y) while career development (X₂) and competence (X₃) partially affect employee performance (Y) in the Department. Maintenance at PT Kaltim Methanol Industri in Bontang City. The variable that most influences employee performance is the competency variable.*

Keywords: *Consisting Of Training; Career Development; Competence; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X₁), pengembangan karir (X₂) dan kompetensi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui salah satu diantara kedua variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif . populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Departemen *Maintenance* pada PT Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 45 karyawan. Hasil perhitungan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel *independent* pelatihan (X₁), pengembangan karir (X₂) dan kompetensi (X₃) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan (Y). dari hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan pengembangan karir (X₂) dan kompetensi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Departemen *Maintenance* pada PT Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang. Variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel kompetensi.

Kata Kunci: *Pelatihan; Pengembangan Karir; Kompetensi; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan ataupun kesuksesan dalam memenuhi tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang tentunya memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan mempertahankan setiap karyawan didalamnya agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Yuli, 2005) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

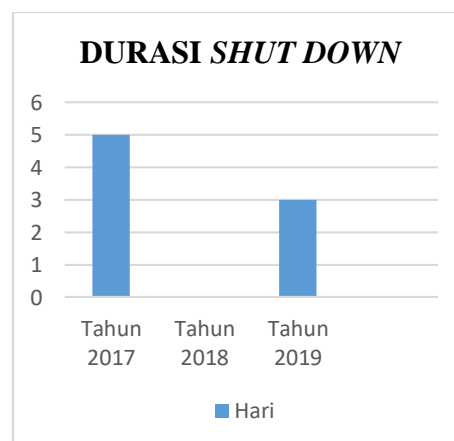
Salah satu perusahaan yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan ialah PT. Kaltim Methanol Industri (KMI). Maka dari itu, PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) telah menerapkan pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dan terkenal di Kota Bontang. Perusahaan ini terletak pada Bontang Plant Site, Komplek Pupuk Kaltim, Guntung, Bontang Utara, Kota Bontang, Kalimantan Timur. Perusahaan ini bergerak pada bidang industri kimia yang memiliki populasi 246 karyawan dan memiliki 7 departemen didalamnya. Kegiatan utama dalam perusahaan ini adalah memproduksi cairan methanol untuk diperjual belikan baik import maupun ekspor.



Sumber: data gambar PT. Kaltim Methanol Industri (KMI)

Perusahaan dapat dikatakan baik jika mampu memproduksi cairan methanol sesuai dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) memiliki target produksi yang berbeda-beda setiap tahunnya, untuk mencapai target tersebut perusahaan menetapkan target produksi setiap harinya agar dapat mencapai target produksi tahunan. Departemen *maintenance* merupakan salah satu departemen yang sangat berpengaruh agar tercapainya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan karena departemen *maintenance* yang bertanggung jawab akan semua alat yang dipakai untuk memproduksi cairan methanol. Jika terdapat kerusakan alat dapat terjadinya *shut down* pada pabrik yang membuat pabrik berhenti beroperasi beberapa hari. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi target produksi harian maupun target produksi tahunan.

Berikut ini adalah data terjadinya shut down 3 tahun terakhir :



Sumber data : Dari karyawan PT. Kaltim Methanol Industri (KMI)

Berdasarkan data tabel di atas, terlihat bahwa pada tahun 2018 perusahaan memiliki

kinerja yang sangat baik sehingga tidak terjadinya shut down, namun pada 2019 perusahaan kembali mengalami shut down selama 3 hari. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif, pengumpulan data primer menggunakan metode survei. Berdasarkan hubungan variabel dengan objek penelitian terdapat hubungan sebab-akibat, maka dapat dikatakan penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan karir serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel akan dinyatakan dengan angka.

1. Deskripsi tentang Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI).

Variabel	Indikator	Sub indikator
1. Pelatihan	1. Instruktur	1. Latar pendidikan sesuai dengan bidangnya 2. Latar pendidikan sesuai dengan bidangnya

	2. Peserta	1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Penyeleksian peserta
	3. Materi	1. Materi jelas 2. Sesuai dengan kebutuhan
	4. Metode	1. Metode tatap muka 2. Metode praktek langsung
	5. Tujuan	1. Meningkatkan keahlian karyawan 2. Menambah wawasan
	2. Pengembangan Karir	1. Perencanaan Karir
2. Manajemen Karir		1. Posisi sesuai minat 2. Posisi sesuai keahlian
3. Kompetensi	1. Pengetahuan	1. Pemahaman yang luas dibidangnya 2. Berfikir kreatif
	2. Kemampuan/keterampilan	1. Latar belakang pendidikan sesuai 2. Mampu memecahkan masalah
	3. Sikap	1. Jujur 2. Menghargai pendapat
4. Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 2. Ketelitian
	2. Kuantitas	1. Mencapai target 2. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
	3. Penggunaan waktu dalam bekerja	1. Datang tepat waktu 2. Pulang tepat waktu

	4. Kerjasama	1. Mampu bekerja sama antar karyawan 2. Komunikasi yang baik
	5. Kedisiplinan dalam mengerjakan tugas	1. Bertanggung jawab 2. Sesuai SOP

2. Deskripsi tentang Kinerja Karyawan PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) Kota Bontang

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh serta berapa besar hubungan yang terjadi variable Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) Kota Bontang.

Populasi, Sampel dan Sampling

Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Teknik sampel jenuh menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling. Teknik ini mengambil sampel berdasarkan dari kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti yang mendukung dan berhubungan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang dan menggunakan Berdasarkan hipotesis dan rumusan masalah, penelitian ini menerapkan metode data kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tahapan dalam analisis yaitu: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda,

Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang.

Tabel 2. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.761	4.639		3.829	.000
Pelatihan	-.013	.099	-.019	-.133	.895
Pengembangan Karier	.436	.162	.367	2.693	.010
Kompetensi	.679	.180	.478	3.776	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diketahui untuk variabel Pelatihan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa nilai $T_{hitung} -0,133 < T_{tabel} 2,0195$ dengan tingkat signifikan $0,895 > \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen *Maintenance* PT Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang dikarenakan masa

kerja yang dimiliki oleh karyawan dominan 15-25 tahun, hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan sudah menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pelatihan yang dilaksanakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjadu Christian Daniel, Rosalina Koleangan, Jantje L. Sepang (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniliver TBK di Manado” yang hasilnya variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diketahui untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa nilai $T_{hitung} 2,693 > T_{tabel} 2,0195$ dengan tingkat signifikan $0,01 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen *Maintenance* PT. Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumawan (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi” yang hasilnya pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Asri (2016) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung” yang menyatakan hasil penelitian bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diketahui untuk variabel Kompetensi (X_3) secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa nilai $T_{hitung} 3,776 > T_{tabel} 2,0195$ dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada

departemen *Maintenance* PT. Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Jumawan (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak” yang hasilnya pelatihan, pengalaman dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Asri (2016) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung” yang menyatakan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Maintenance* PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang, maka dapat disimpulkan bahwa pada pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen *maintenance* PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang. Berdasarkan dari hasil perhitungan Uji T (parsial) yaitu menunjukkan bahwa pada pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan untuk pengembangan karir dan kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *maintenance* PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang. Perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan pelatihan untuk kedepannya dengan melakukan penyeleksian terlebih dahulu terhadap karyawan yang akan diikut sertakan dalam pelatihan berdasarkan hasil uji kompetensi, hal ini dilakukan agar adanya penyamarataan mengikuti pelatihan pada setiap karyawan sehingga karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan

kompetensi yang mereka miliki maupun kesempatan berkarir. Dan menurut saya akan lebih efektif dikarenakan dengan adanya penyeleksian maka akan terlihat mana karyawan yang lebih membutuhkan pelatihan. Dengan begitu hal ini akan meminimalisir kesalahan *Zero Shut Down* yang akan mempengaruhi operasi produksi perusahaan.

REFERENSI

Sumber Buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. p.104.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal :

- Tanjadu Christian Daniel, Rosalina Koleangan, Jantje L. Sepang. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniliver TBK di Manado*. 2019
- Ana Noor Andriana, M. Nor Rasyidi, Setio Utomo, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser*. 2015

Sumber Skripsi :

- Asri . *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung*. 2016
- Jumawan. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak*. 2018