

Pengaruh Pembinaan, Kompetensi, dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Aldi Fathurrohkim*)
Abdul Khodir Djaelani **)
Budi Wahono *)**
Email : aldifathurrohkim02@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of coaching, competence, and training on employee performance at PT Madiuni Elpiji Madiun. The type of research used in this study is quantitative research using a descriptive approach, using the variables of coaching, competence, and training as independent variables, while the employee performance variable is the dependent variable. The sampling technique used is the saturated sample technique, because the population in the company is less than 100 respondents and a sample of 40 is obtained. The data collection method uses a questionnaire. The results of the analysis show that simultaneously the variables of coaching, competence and training have a significant effect on the performance of employees of PT Madiuni Elpiji Madiun and the results proved the coaching not to contributed effect on prtformance, then competence contributed significantly effect on performance, and training gave significant effect on performance.

Keyword : coaching, competence, training, performance

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai tiap tahunnya. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, tiap-tiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling penting adalah dalam hal sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal atau aset penting bagi perusahaan, sumber daya manusia sendiri berasal dari karyawan atau pegawainya sehingga harus ditingkatkan agar perusahaan terus berkembang dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, terampil dan juga terlatih. Di era industry 4,0 dewasa ini yang mana perusahaan dituntut untuk cerdas dalam berinovasi, melihat peluang dan juga mengembangkan SDM yang dimiliki seperti secara tepat memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi yang menunjang perkembangan industri saat ini yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Madiuni Elpiji Madiun merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang gas, melalui pendirian SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) yang bekerja sama dengan LPG dan Gas Produk PT. Pertamina (Persero sejak tahun 2008 untuk pengisian LPG 3 kg. yang bertempat di desa Sidorejo Kec. Saradan Kab.Madiun. PT. Madiuni Elpiji sendiri selalu peduli dengan performa kinerja dari karyawan-karyawannya dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan dan juga menunjang untuk menambah kompetensi dan secara terus menerus membina karyawan-karyawan yang ada. Banyak dari pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah PT. Madiuni Elpiji lakukan di antaranya yakni *Training Induction, Training Basic Supervisor Skill, Training Technical Skill*, Sosialisasi Kebijakan HSE K3LH (*Health, Safety and Environment*, dan Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup) dan masih banyak lagi.

Untuk mengukur kinerja karyawan yang dapat menilai kinerja dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, penilaian kinerja mencakup indikator-indikator yakni hasil kerja, kemampuan karyawan, pelayanan pelanggan dan peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan SDM dalam perusahaan menjadi unggul sehingga dengan demikian dapat mendorong keberhasilan/pencapaian yang optimal salah satunya ialah dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan berasal dari proses seleksi rekrutmen sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai harapan dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga sehingga perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga baik dari segi kualitas dan secara kontinu membina tenaga kerja yang ada maka dengan demikian akan memunculkan peningkatan kinerja karyawannya.

Kajian Teoritik Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance menurut Bangun (2012) ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan kerja yang ditentukan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh perorangan atau kelompok yang sesuai dengan wewenang juga tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan perusahaan. Kinerja atau performance menurut Bangun (2012) ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan kerja yang ditentukan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh perorangan atau kelompok yang sesuai dengan wewenang juga tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan perusahaan.

Menurut Boediharjo (2002:102) kinerja dapat diukur berdasarkan empat indikator, diantaranya: 1). Efektivitas dan efisiensi; 2). Orientasi tanggung jawab; 3). Kedisiplinan; dan 4). Inisiatif.

Pembinaan

Sedangkan menurut Mathis (2012:112), pembinaan merupakan suatu proses dimana karyawan disuatu perusahaan dilatih untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain diutarakan oleh Ivancevich (2015:46) yang mendefinisikan pembinaan sebagai usaha yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya baik untuk pekerjaan yang sedang dijabat sekarang maupun untuk mempersiapkan pekerjaan yang akan dijabat segera.

Indikator pembinaan menurut Harmoko (2017:81) terdapat empat indikator dari pembinaan kerja yakni: 1). Pengarahan; 2). Motivasi; 3). Pengawasan; dan 4). Koordinasi

Kompetensi

Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) pada sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran (2007) yang mana menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja individu yang mencakup beberapa aspek seperti pengetahuan, sikap kerja dan juga keterampilan kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh tempat bekerjanya.

Menurut Nuariana Thoha (2011:23) kompetensi merupakan kemampuan yang ada pada diri individu yang telah ditetapkan oleh suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi yang mana dari kompetensi yang dimiliki mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi menurut Wibowo (2010) adalah kemampuan dalam melakukan juga melaksanakan suatu tugas dalam pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang juga didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Terdapat tiga indikator kompetensi menurut Mathis & Jackson (2011:55), diantaranya adalah

1). Pengetahuan; 2). Keterampilan; dan 3). Kemampuan

Pelatihan

Pelatihan kerja menurut Salim (2014:7) adalah suatu usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka memberikan ilmu dan juga pengetahuan baru guna menunjang kinerja nya saat ini dan juga dimasa mendatang.

Selanjutnya pelatihan kerja menurut Dessler (2010:280) yakni proses mengajarkan pengetahuan baru, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya pada karyawan baru ataupun pada karyawan yang saat ini ada.

Menurut Siagian (2004) terdapat empat indikator dari pelatihan kerja yakni 1). Pengetahuan; 2) Kemampuan Berpikir; 3). Sikap; dan 4). Kecakapan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan diskriptif Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif?statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesisi yang telah ditetapkan. Adapun pengertian deskriptif menurut sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80) dalam bukunya menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dipelajari lalu ditarik kesimpulan. Populasi yang ada pada PT. Madiuni Elpiji Madiun jawa timur berjumlah 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:250).

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Berikut ini adalah persamaan regresinya:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_3 : pelatihan

α : Knnstanta

e : Error (tingkat kesalahan)

X_1 : pembinaan

X_2 : Kompetensi

b : Koefisien regresi

Hasil dan pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
x1.1	0,632	0.2638	VALID	0,619	Reliabel
x1.2	0,450	0.2638	VALID		Reliabel
x1.3	0,568	0.2638	VALID		Reliabel
x1.4	0,508	0.2638	VALID		Reliabel
x1.5	0,357	0.2638	VALID		Reliabel
x1.6	0,482	0.2638	VALID	0,616	Reliabel
x2.1	0,578	0.2638	VALID		Reliabel
x2.2	0,518	0.2638	VALID		Reliabel
x2.3	0,639	0.2638	VALID		Reliabel
x2.4	0,688	0.2638	VALID		Reliabel
x2.5	0,456	0.2638	VALID	0,785	Reliabel
x3.1	0,746	0.2638	VALID		Reliabel
x3.2	0,731	0.2638	VALID		Reliabel
x3.3	0,621	0.2638	VALID		Reliabel
x3.4	0,473	0.2638	VALID		Reliabel
x3.5	0,463	0.2638	VALID	0,783	Reliabel
x3.6	0,463	0.2638	VALID		Reliabel
x3.7	0,475	0.2638	VALID		Reliabel
x3.8	0,605	0.2638	VALID		Reliabel
y1	0,456	0.2638	VALID		Reliabel
y2	0,529	0.2638	VALID	0,783	Reliabel
y3	0,656	0.2638	VALID		Reliabel
y4	0,668	0.2638	VALID		Reliabel
y5	0,555	0.2638	VALID		Reliabel
y6	0,598	0.2638	VALID		Reliabel
y7	0,615	0.2638	VALID		Reliabel
y8	0,478	0.2638	VALID		Reliabel

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai r hitung > 0,2638, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan diatas dinyatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka disimpulkan setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.445	5.442		.449	.656
	X1	.430	.182	.310	2.359	.024
	X2	.876	.275	.487	3.185	.003
	X3	.058	.175	.051	.331	.742

Sumber Data 2021

Berdasarkan hasil data regresi pada tabel 3 dengan menggunakan program SPSS 20, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,445 + 0,430X_1 + 0,876X_2 + 0,058X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka akan disajikan dari persamaan regresi yaitu hasil konstanta (a) sebesar 2,445, dapat diartikan bahwa bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas pembinaan (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan berada pada nilai sebesar 2,445. Untuk koefisien b1 sebesar 0,430, hal ini menunjukkan peningkatan satu skala pada pembinaan (X1) akan menghasilkan sebesar 0,430 pada kinerja karyawan. Untuk koefisien b2 sebesar

0,876, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada kompetensi (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,876 pada kinerja karyawan, Untuk koefisien b3 sebesar 0,058 menunjukan peningkatan skala pada pelatihan (X3) dan menghasilkan peningkatan sebesar 0,058 pada kinerja karyawan.

Bedarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukna bahwa variabel independen yaitu pembinaan (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan (X3) memiliki hubungan positif terhadap dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) yang ditunjukan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Selain itu, dari nilai variabel bebas terdapat perbedaan nilai koefisien. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil variabel yang mana Variabel pembinaan (X1) sebesar 0,430 , kompetensi (X2) sebesar 0,876 , dan pelatihan (X3) sebesar 0,058.

Pengujian Hipotesis

Uji koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.378	2.367

Sumber data 2021

Hasil data pada tabel 4. Menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi R dan koefisien determinasi (*R square*). Dari tabel tersebut diketahui nilai R sebesar 0,653 menunjukan hubungan yang kuat karena hampir mendekati angka satu. *R square* menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan nilai *R square* sebesar 0,378.

Standar error of the estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan kinerja karyawan (Y) Dari hasil analisis regresi berganda maka diperoleh nilai standard error of the estimate sebesar 2,367. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan dapat ditentukan sebesar 2,367.

Uji Simultan F

Tabel 5

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.203	3	37.734	11.633	.000 ^b
	Residual	116.772	36	3.244		
	Total	229.975	39			

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukan nilai F hitung sebesar 11,633 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pembinaan, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Uji Parsial T

Tabel 6

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.445	5.442		.449	.656
	X1	.430	.182	.310	2.359	.024
	X2	.876	.275	.487	3.185	.003
	X3	.058	.175	.051	.331	.742

Dari hasil pengolahan pada tabel 6, bahwa penguji parsial (t) antara variabel pembinaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024 atau signifikansi pembinaan $< 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel pembinaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pengujian parsial (t) antara kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau signifikansi kompetensi $< 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pengujian parsial (t) antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,742 atau signifikansi pelatihan $> 0,05$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan.

Pembahasan dan Implikasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pembinaan, Kompetensi, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun.

Berdasarkan hasil dari penelitian, secara simultan pembinaan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun.

2. Pengaruh Pembinaan terhadap kinerja karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun.

Pada variabel pembinaan terdapat nilai t hitung sebesar $2,359 < t$ hitung dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa pembinaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian tersebut bahwa antara variabel pembinaan terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tanggung jawab dari karyawan karena sudah merupakan keharusan yang harus dilaksanakan, sehingga seperti apapun kondisi pembinaan tidak akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun

Pada variabel kompetensi terdapat nilai t hitung sebesar $3,185 > t$ tabel dan nilai signifikansi 0,003 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena adanya sebuah hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga memiliki pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madiuni Elpiji Madiun

Pada variabel pelatihan terdapat nilai t hitung sebesar 0,331 dan nilai signifikansi sebesar 0,742 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai sebuah signifikansi lebih besar dari 0,05.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah pembahasan dan hasil temuan, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini pembinaan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel pembinaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.
4. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madiuni Elpiji Madiun.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui dan penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

1. Bagi perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan hendaknya PT. Madiuni Elpiji lebih memperhatikan potensi pada karyawan yang dapat dikembangkan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan
2. Penelitian ini selanjutnya disarankan untuk lebih meningkatkan lagi pengetahuan yang terbaru.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga.
- Boediharjo. (2002). *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Harmoko. 2017. Pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SMA N 1 Dongko Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* 1 (1): 81.
- Ivancevich, John M. (2015), human resource management International edition, 1221 Avenue of the Americas, new York: mc Graw Hill.
- Robert L Mathis dan John H Jackson, (2012), Manajemen sumber daya manusia, terjemahan oleh Jakarta: Salemba empat.
- Salim, Gendro. 2014. *Effective Coaching*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurianna Thoha, 2011, *manajemen sumber daya manusia (konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Edisi pertama Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Aldi Fathurrohkim *) adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abdul Khodir Djaelani **) adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Budi Wahono ***) adalah Dosen Tetap FEB Unisma