

RINGKASAN

Persaingan di era globalisasi yang mengutamakan kualitas pelayanan dan kualitas produk menuntut PT Semen Kupang meningkatkan kompetensi karyawannya melalui pelatihan, karena kompetensi karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Faktor yang mendorong PT Semen Kupang meningkatkan kompetensi karyawannya adalah 84,90 % karyawan berpendidikan SLTA kebawah serta rata-rata kinerja karyawan yang mencapai 79 %. Hasil ini tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan yaitu 100 %, artinya semua pekerjaan harus diselesaikan cepat dan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu PT Semen Kupang memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya (*skill, knowledge, ability*).

Peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan sesuai dengan bidang tugasnya, dengan harapan setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar perusahaan.

Keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti (1) komitmen manajemen yang dilihat dari komitmen terhadap analisis kebutuhan pelatihan, implementasi pelatihan, evaluasi pelatihan, (2) kemampuan pelatih menguasai materi pelatihan, memotivasi peserta pelatihan, mentransferkan kemampuan sesuai kebutuhan peserta pelatihan, (3) ketepatan metode pelatihan yang digunakan sehingga peserta pelatihan turut mengalami proses belajar yang dibutuhkan, (4) kelengkapan fasilitas pelatihan sesuai kebutuhan peserta pelatihan dan (5) budaya kerja yang dilihat dari budaya disiplin, budaya efektif, budaya efisien dan budaya kreatif. Hal ini mendorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh faktor-faktor tersebut di atas terhadap tingkat kompetensi karyawan di PT. Semen Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Kriteria untuk menentukan penting atau tidak faktor-faktor pelatihan terhadap tingkat kompetensi karyawan mengikuti kaidah SPS 2000 edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih yaitu jika $p \leq 0,01$ sangat signifikan, $0,01 < p \leq 0,05$ signifikan, $p > 0,05$ tidak signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari variabel komitmen manajemen, kemampuan pelatih, metode pelatihan, fasilitas pelatihan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT. Semen Kupang, yang dapat dilihat dari $p = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, serta $R^2 0,441$

Secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang yaitu variabel komitmen manajemen berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,199 dengan $p = 0,015$ lebih kecil dari 0,05 dan bobot sumbangan efektif 8,291 %.

Variabel kemampuan pelatih berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang, yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,198 dengan $p = 0,016$ lebih kecil dari 0,05 dan bobot sumbangan efektifnya 6,372 %.

Variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,260 dengan $p = 0,02$ lebih kecil dari 0,05 dan bobot sumbangan efektifnya 10,405 %

Variabel fasilitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,187 dengan $p = 0,023$ lebih kecil dari 0,05 dan bobot sumbangan efektifnya 5,590 %.

Variabel budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya 0,301 dengan $p = 0,000$ lebih kecil dari 0,01, dan bobot sumbangan efektifnya 13,432 %.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial tersebut di atas maka variabel budaya kerja yang dominan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi karyawan PT Semen Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur.

ABSTRACT

This research attempts to reveal the effect of training factors—namely (1) management commitment in training needs assessment, implementation, and evaluation, (2) trainer ability, (3) training method, (4) training facility, and (5) organizational culture—on employee performance in PT Semen Kupang, Nusa Tenggara Timur.

The research involved 150 respondents selected by random sampling technique from population of 184 employees. Data were collected using several technique—questionnaire, interview and observation. Questionnaire is applied first to 30 employees in order to assess its validity and reliability. Two items in questionnaire of 70 items were removed by the assessment.

The result indicated that training variables—management commitment variable, trainer ability, training facility, and organization culture—together have significant effect on performance of PT Semen Kupang's employee ($p = 0,000$ and effective contribution weight is 44,1%).

Besides, these variables partially has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee. Variable "management commitment" has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee (regretion coefficient is 0,199; $p = 0,05$; and effective contribution weight is 8,291). Variable "trainer ability" has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee (regretion coefficient is 0,198; $p = 0,016$; and effective contribution weight is 6,372%). Variable "training method" has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee (regretion coefficient is 0,260; $p = 0,02$; and effective contribution weight is 10,405%). Variable "training facility" has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee (regretion coefficient is 0,187; $p = 0,023$; and effective contribution weight is 5,590%). Variable "organization culture" has significant effect on competence of PT Semen Kupang's employee (regression coefficient is 0,301; $p = 0,000$; and effective contribution weight is 13,432%).

Keywords: training, performance, competence