

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN FUNGSI *PRODUCTION AND PROJECT* PADA PT PERTAMINA HULU KALIMANTAN TIMUR

Shalma Amarta FPNA¹, Widayanto², Sudharto Prawata Hadi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: shalmaamartafna@gmail.com

Abstract: *Workers with good performance can complete their tasks according to the targets that have been set and can realize the success of achieving the company's goals. The Production and Project function has workers with low performance because it is suspected of having a decrease in workers who take training and workers who do not have the competence according to their positions. This type of research is quantitative research with the type of research, namely explanatory research. This study used a population of 100 permanent workers in the Production and Project function of PT Pertamina Hulu East Kalimantan. The analysis tests in this study include validity tests, reliability tests, classical assumptions, correlation coefficients, determination coefficients, linear regressions and significance tests with the help of SPSS IBM 25 software. The conclusion of this study is that the job training variable has a positive and significant effect on employee performance, the employee competency variable has a positive and significant effect on employee performance, and the job training and employee competency variables have a positive and significant effect on employee performance.*

Keyword: *job training, employee competency, employee performance.*

Abstraksi: Pekerja dengan kinerja yang baik dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan dapat mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi *Production and Project* memiliki pekerja dengan kinerja yang rendah karena diduga memiliki penurunan pekerja yang mengikuti pelatihan dan pekerja yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan posisinya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian yaitu *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 100 pekerja tetap fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pengujian analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear serta uji signifikansi dengan bantuan *software* SPSS IBM 25. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan kerja, kompetensi karyawan, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi alat yang paling penting bagi kelancaran kegiatan usaha dan manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi salah satu faktor berkembangnya suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan yang mulai menyadari peran sumber daya manusia dan mengikuti perkembangan teknologi semakin canggih yang membuat persaingan semakin ketat. Inovasi teknologi yang semakin canggih menjadikan perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari aspek pengetahuan dan keterampilan pekerja ketika bekerja (Presbitero et al., 2016).

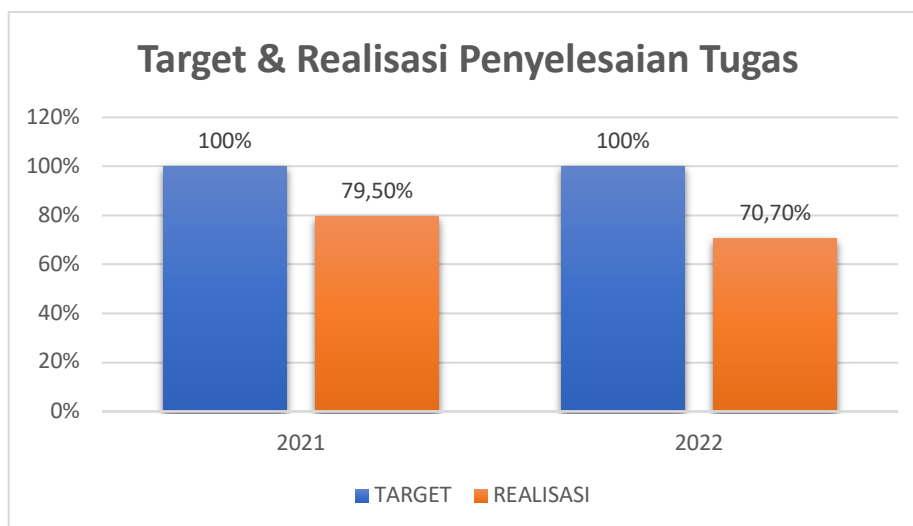
Salah satu cara perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan menyediakan pelatihan dan menyesuaikan kompetensi untuk setiap pekerjaannya agar lebih memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan dengan mudah. Perusahaan yang menerapkan pelatihan sebagai prioritas dan dilakukan secara rutin, terstruktur dan tersistematis

akan berdampak baik bagi perusahaan. Kompetensi yang dimiliki pekerja sebagai wujud aktualisasi diri yang diiringi oleh kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten terutama dibidangnya karena menjadi penentu kinerja karyawan dan kemampuan pekerja yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi membuat pekerja mampu untuk mencapai tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi tingkat kinerja karyawan yang rendah membuat pekerja tidak mampu untuk mencapai tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur khususnya fungsi *Production and Project* memiliki pekerja yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pekerja yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan karena memiliki 2 (dua) masalah yang terjadi yaitu terdapat pembagian tugas yang tidak terstruktur dengan baik oleh atasan ketika terjadi kekosongan posisi yang kemudian tugasnya akan diberikan kepada pekerja dengan diposisi yang sama dan terjadinya masalah diluar kendali pekerja baik secara internal maupun eksternal. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator penilaian yang dilakukan untuk menentukan target perusahaan adalah dengan melihat eksplorasi, eksploitasi dan produksi yang akan dilakukan. Deskripsi tugas fungsi *Production* adalah mengurus terkait produksi minyak dan gas bumi serta menjaga kehandalan peralatan produksi. Deskripsi tugas fungsi *Project* adalah mengurus semua *project-project* untuk mendukung produksi seperti *project* pengeboran sumur minyak dan gas bumi, *project* pengadaan serta pemasangan peralatan baru untuk dilakukannya produksi. Indikator dalam melakukan penilaian tugas adalah keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan tugas dengan kendala yang dapat diselesaikan dengan baik. Berikut ini adalah grafik target dan realisasi 100 pekerja tetap fungsi *Production and Project* terkait penyelesaian tugas pada tahun 2021 dan 2022 :



Gambar 1 Target dan Realisasi Penyelesaian Tugas di *Production & Project* 2021 - 2022

Sumber: PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, 2023

Gambar 1 menunjukkan bahwa 100 pekerja tetap di fungsi *Production and Project* mengalami penurunan penyelesaian tugas sebanyak 8,8% ditahun 2022. Berdasarkan gambar 1

diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 pekerja dapat menyelesaikan tugasnya sebanyak 79,50% sedangkan di tahun 2022 mengalami penurunan penyelesaian tugas menjadi 70,70%.

Penurunan penyelesaian tugas tersebut terjadi karena kurangnya pekerja yang mengikuti pelatihan setiap tahun dan tidak ada perkembangan setelah mengikuti pelatihan. Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil wawancara dengan 10 pekerja dengan lokasi yang berbeda dan mengatakan bahwa terdapat kesulitan dalam mengakses sistem pelatihan mulai dari pendaftaran administrasi hingga pelatihan berakhir dan pekerja tetap tidak mampu menyelesaikan tugasnya setelah dilaksanakannya pelatihan. Penurunan penyelesaian tugas lainnya terjadi karena memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan di posisinya. Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil wawancara dengan 10 pekerja dengan lokasi yang berbeda dan mengatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian penempatan posisi dengan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja.

Penelitian ini meneliti pekerja fungsi *Production and Project* yang mendapatkan pelatihan wajib dan kompetensi karyawan sesuai dengan posisinya karena memiliki masalah di aspek pelatihan kerja dan kompetensi karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fungsi *Production And Project* Pada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur**”

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakatnya.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) pelatihan kerja merupakan proses pelatihan yang tidak memakan waktu terlalu lama dengan metode yang jelas dan sistematis serta terorganisir untuk tujuan terbatas pekerja non manajerial yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Terdapat 5 (lima) indikator pelatihan kerja antara lain: jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode dan kualifikasi peserta.

Kompetensi Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kompetensi karyawan merupakan suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Terdapat 6 (enam) indikator kompetensi karyawan antara lain: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat 9 (sembilan) indikator kinerja karyawan antara lain: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, kepemimpinan, ketelitian, kejujuran dan kreativitas.

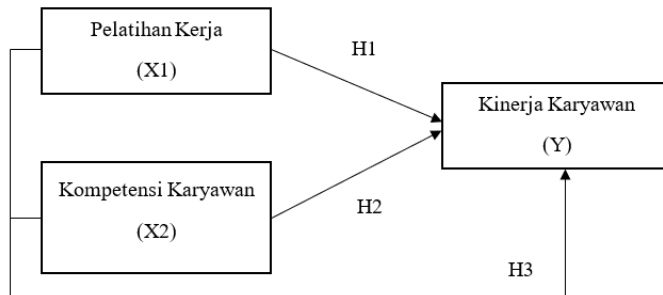
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Pelatihan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2 Hipotesis Penelitian

Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menjelaskan ada dan tidaknya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dimana dapat dikontrol atau dimanipulasi (Ngatno, 2015).

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, yang kemudian menarik kesimpulannya. Jumlah populasi penelitian ini adalah 100 pekerja tetap dengan jabatan yang berbeda pada fungsi *Production and Project* dan tersebar diseluruh lokasi kerja PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif yang berupa angka atau numerik yang dapat dihitung dan diolah dengan menggunakan metode statistik. Data kuantitatif diperoleh dari pernyataan kuesioner yang dikumpulkan dari pekerja tetap fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Sumber data pada penelitian ini memiliki 2 (dua) yaitu data primer diambil langsung dari PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur bekerja di fungsi *Production and Project* melalui metode kuesioner yang berisi tentang pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Data sekunder diambil melalui orang lain ataupun lewat dokumen seperti buku, jurnal, dan dokumen perusahaan.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode statistika yang bertujuan untuk menggali bukti atas hipotesa penelitian dengan cara memproses data dan menyusun sebuah simpulan. Berikut ini teknik analisa yang dipakai pada penelitian ini yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, dan Uji Signifikansi.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS IBM 25 untuk mengolah hasil jawaban dari responden.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik

Hipotesis	Pernyataan	Koef Korelasi	Koef Determinasi	Uji Regresi Sederhana dan Berganda	Uji t dan Uji F	Ket
H1	Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,591 (Sedang)	34,9%	$Y = 49,589 + 1,032 X1$	Skor t-hitung mencapai 7,256 > t-tabel mencapai 2,365 dan signifikan 0,000 < 0,05.	Diterima
H2	Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,806 (Sangat Kuat)	65%	$Y = 13,052 + 1,356 X2$	Skor t-hitung mencapai 13,482 > t-tabel mencapai 2,365 dan signifikan 0,000 < 0,05.	Diterima
H3	Pelatihan Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	0,820 (Sangat Kuat)	67,3%	$Y = 10,140 + 0,325 X1 + 1,174 X2$	Skor F hitung mencapai 99,708 > F tabel mencapai 3,09 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05.	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan (*training*) diberikan kepada pekerja sebagai pelaksana itu sendiri. Pengertian pelatihan adalah proses pelatihan yang tidak memakan waktu terlalu lama dengan metode yang jelas dan sistematis serta terorganisir untuk tujuan terbatas karyawan non manajerial yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara, 2011). Pelatihan tidak hanya

sekedar pemenuhan kebutuhan karyawan pada saat bekerja tetapi pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan individu.

Pada penelitian ini menggunakan 100 pekerja sebagai responden untuk diteliti dan dilakukan pengolahan data. Pada pengujian koefisien korelasi hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil hubungan sedang dengan perolehan skor yaitu 0,591. Pada pengujian determinasi mendapatkan hasil variabel pelatihan kerja berkontribusi sebesar 34,9% terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang terakhir yaitu uji t dengan menunjukkan hasil perhitungan skor t-hitung > t-tabel yaitu $7,256 > 2,365$ sehingga terjadi H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dengan makna lain terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Rekapitulasi responden untuk variabel pelatihan kerja memiliki 5 indikator dengan 10 item pertanyaan dan setiap indikator mempunyai hasil dibawah skor mean yaitu 4,18.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis pertama membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, dengan demikian jawaban yang telah diperoleh searah dengan temuan penelitian terdahulu dari Melisa Marini Kolibu, Farida Aryani dan Hendra (2023) yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Pertamina Hulu Sanga. Pekerja dengan pelatihan kerja yang rendah maka secara tidak langsung tingkat kinerja karyawan akan rendah pula dan sebaliknya pekerja dengan pelatihan kerja yang tinggi maka secara tidak langsung tingkat kinerja karyawan juga akan tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja setiap pekerja. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka **hipotesis pertama** dinyatakan **diterima**.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi akan selalu melibatkan kesenjangan yang mendorong karakteristik tertentu seseorang untuk melakukan sesuatu agar terbentuk hasil. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). Konsep kompetensi telah diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia dan yang paling banyak dibidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi.

Pada penelitian ini menggunakan 100 pekerja sebagai responden untuk diteliti dan dilakukan pengolahan data. Pada pengujian koefisien korelasi hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan memiliki hasil hubungan sangat kuat dengan perolehan skor yaitu 0,806. Pada pengujian determinasi mendapatkan hasil variabel kompetensi karyawan berkontribusi sebesar 65% terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang terakhir yaitu uji t dengan menunjukkan hasil perhitungan skor t-hitung > t-tabel yaitu $13,482 > 2,365$ sehingga terjadi H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dengan makna lain pengaruh signifikan antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Rekapitulasi responden untuk variabel kompetensi karyawan memiliki 6 indikator dengan 13 item pertanyaan dan pada indikator tersebut mempunyai hasil dibawah skor mean yaitu 4,53.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kedua membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, maka dengan demikian jawaban yang diperoleh searah dengan temuan penelitian terdahulu dari Kanisa Sri Dewi dan Novian Ekawaty (2022) yang mengungkapkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pertamina Patraniaga Cikampek.

Pekerja dengan kompetensi yang rendah maka secara tidak langsung tingkat kinerja karyawan akan rendah pula begitupun sebaliknya pekerja dengan kompetensi yang tinggi maka secara tidak langsung tingkat kinerja karyawan juga akan tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja pada setiap pekerja. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka **hipotesis kedua** dinyatakan **diterima**.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Pelatihan kerja dan kompetensi karyawan menjadi salah satu faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pelatihan kerja mengarah pada pengetahuan dan keterampilan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompetensi karyawan mengarah pada pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Pada penelitian ini menggunakan 100 pekerja sebagai responden untuk diteliti dan dilakukan pengolahan data. Pada pengujian koefisien korelasi hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan memiliki hasil hubungan yang sangat kuat dengan perolehan skor yaitu 0,820. Pada pengujian determinasi mendapatkan hasil untuk variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan berkontribusi sebesar 67,3% terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang terakhir yaitu uji F dengan menunjukkan hasil perhitungan skor F hitung $> F$ tabel yaitu $99,708 > 3,09$ sehingga terjadi H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau dengan makna lain memiliki pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, maka dengan demikian jawaban yang diperoleh searah dengan temuan penelitian terdahulu dari Wenny Hariani, B. Isyandi dan Machsini (2015) yang mengungkapkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai. Pekerja dengan pelatihan kerja dan kompetensi karyawan yang rendah maka tingkat kinerja karyawan akan rendah pula begitupun sebaliknya pekerja dengan pelatihan kerja dan kompetensi karyawan yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi pula. Berdasarkan pada penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada setiap pekerja. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka **hipotesis ketiga** dinyatakan **diterima**.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diambil terhadap 100 responden mengenai pelatihan kerja, kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh

pada uji t variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi memberikan kontribusi nilai pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,9%. Tingkat kekuatan hubungan pada variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah sedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi antara pengaruh variabel kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65%. Kekuatan hubungan pada variabel kompetensi karyawan dan kinerja karyawan berada ditingkat sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,806.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi antara pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 67,3%. Kekuatan hubungan pada variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan berada ditingkat sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,820.

Saran

Pada penelitian ini saran yang mampu diberikan peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang dijelaskan secara ringkas sebagai berikut :

1. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel pelatihan kerja terdapat indikator materi dan metode yang keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Jenis pelatihan yang digunakan belum berkembang sesuai kebutuhan di lapangan seperti pelatihan *Oil and Gas Production System*, *Electrical Engineering* dan pelatihan *Advance Maintenance Management*. Penyelesaian pekerjaan setelah pelatihan belum bisa untuk langsung diaplikasikan ke lapangan. Materi pelatihan yang diberikan tidak mudah untuk dipahami. Metode yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan pekerja dan pelaksanaannya tidak sesuai dengan jadwal pekerja. Persyaratan daftar pelatihan belum bisa dipenuhi dengan mudah karena banyaknya berkas yang perlu approval, kurangnya budget serta waktu. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap pelatihan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perkembangan jenis pelatihan sesuai kebutuhan dilapangan, mendapatkan pengaplikasian penyelesaian tugas ke lapangan, mendapatkan materi yang mencakup keseluruhan informasi pekerjaan, mendapatkan metode yang sesuai dengan jadwal pelaksanaan yang tepat serta memudahkan kualifikasi peserta pelatihan.
2. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel kompetensi karyawan terdapat indikator pengetahuan (*knowledge*) dan minat (*interest*) yang kedua item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Pekerja *Production and Project* belum

mengembangkan pengetahuan yang mencakup pengetahuan posisi masing-masing. Mengenai penyelesaian tugas pekerja belum bisa menyelesaikan dengan pengetahuan yang dimiliki. Dasar teori yang digunakan belum dipahami sepenuhnya oleh pekerja. Beberapa pekerja menempati posisi yang kurang sesuai dengan kemampuannya. Nilai-nilai perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan nilai sendiri. Motivasi dalam bekerja belum terpenuhi dengan baik karena kurang sesuai minat yang dimiliki. Belum adanya pengembangan karir sesuai minat yang dimiliki pekerja. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan pengembangan kompetensi pekerja dengan cara menambahkan pengetahuan penyelesaian tugas sesuai posisinya, memberikan pemahaman terkait teori dasar dari produksi minyak dan gas bumi serta *project* pengeboran sumur, menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, menerapkan nilai perusahaan yaitu AKHLAK pada kehidupan sehari-hari, meningkatkan dan mengembangkan motivasi maupun karir dalam diri pekerja dengan memberikan wadah untuk mengasah minat yang dimiliki.

3. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel kinerja karyawan terdapat indikator inisiatif dan kepemimpinan yang kedua item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Pekerja belum mampu memenuhi target dalam melakukan pekerjaannya karena adanya kendala secara internal maupun eksternal. Belum mampu dalam menghadapi kendala yang muncul diluar prediksi pekerja. Berpenampilan rapi belum sepenuhnya diterapkan oleh pekerja ketika bekerja. Kurangnya inisiatif untuk melakukan pekerjaan, mengerjakan tugas teman yang sakit sebelum diperintah dan menyadari kesalahan sebelum ditegur oleh atasan. Tuntutan ketelitiannya tinggi tetapi pekerja masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya tingkat kepercayaan kepada pimpinan untuk melakukan perubahan serta kurang baik dalam berkomunikasi dengan anggotanya mengenai pekerjaan. Ide yang berasal dari pemikiran sendiri maupun tim belum bisa diterapkan ketika bekerja. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendiskusikan prediksi yang terjadi ketika bekerja agar mampu menyelesaikannya sesuai target perusahaan, menegur pekerja yang tidak berpakaian rapih, meningkatkan inisiatif pekerja ketika bekerja, memberikan kesan yang baik ketika teliti dalam bekerja serta kesan yang buruk ketika tidak teliti, meningkatkan rasa percaya pekerja kepada pimpinan, memperbaiki cara berkomunikasi pimpinan agar lebih baik dan mendiskusikan dengan baik ide yang dituangkan baik dari diri sendiri maupun tim.
4. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menilai bahwa dalam kajian ini masih terdapat banyak variabel yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya bisa mengecualikan variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan, atau dapat menggunakan variabel lainnya contohnya budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
5. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan dapat memperluas data objek kajian dari perusahaan minyak bumi dan gas alam lainnya, karena nantinya akan mengindikasikan perbedaan yang jelas antara penelitian ini dengan penelitian yang lainnya.

References

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dewi, Kanisa Sri, & Ekawaty, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek. *Jurnal Mirai Management*, 7(1).

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1517>

- Kolibu, M. M., Aryani, F., & Hendra. (2023). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam Pt Pertamina Hulu Sanga Sanga Di Muara Badak. *I-Con Media Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 6(1), 11–19. <https://doi.org/10.61509/luxICM6169>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngatno. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: CV. Indoprinting.
- Presbitero, A. (2016). Cultural intelligence (CQ) in virtual, cross-cultural interactions: Generalizability of measure and links to personality dimensions and task performance. *International Journal of Intercultural Relations*, 50, 29–38. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.11.001>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wenny, Isyandi dan Machsini. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai. *Jurnal Manajemen* 1(1).