# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Perusahaan

*Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam proses pengeboran dan penambangan minyak dan gas bumi. *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* adalah perusahaan gabungan antara PT. Pertamina (Persero) dengan Petrochina *International Companies*. Jenis kontrak kerjasama JOB Pertamina-Petrochina *East Java* adalah *Production Sharing Contract* (PSC) yaitu kontrak bagi hasil. Komposisi kepemilikan kotrak adalah 75% untuk Pertamina sedangkan 25% untuk Petrochina *International Companies*. Proses kerjasama ini mulai berlaku setelah ditetapkannya surat Direktur utama Pertamina No. 533/C00000/2002-S1 tanggal 27 Juni 2002 dan No. 562/C00000/2002 tanggal 4 Juli 2002 terhitung mulai tanggal 1 Juli 2002 JOB Pertamina-Devon Tuban menjadi JOB Pertamina-Petrochina *East java.*

### 1. Sejarah Perusahaan

Dalam melakukan bisnis di sektor hulu pada Blok Tuban (*Tuban Block*), Pertamina memenangkan tender untuk eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi di wilayah blok Tuban selama 30 tahun mulai dari tahun 1988. Dalam perjalanan kontrak Pertamina melakukan kerjasama kemitraan dengan beberapa kontraktor yang bergerak di bidang eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi di antaranya adalah dengan Trend *International* Ltd., Santa FE *Energy*

*Resources Java* Ltd., Devon Tuban dan yang sekarang adalah Petrochina, berikut adalah sejarah dan kontrak kerjasama JOB Pertamina:

a. Berdasarkan UU No. 8 Tahun 1971 tentang perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi, maka tanggal 29 februari 1988 Trend Internasional Ltd. Menandatangani kontrak bagi hasil untuk seluruh kegiatan yang meliputi eksplorasi dan eksploitasi dalam rangka memenuhi kebutuhan produksi migas nasional dengan nama JOB Pertamina-Trend Tuban.
b. Tanggal 31 Agustus 1993: surat keputusan Direktur utama pertamina, persetujuan konsesi peralihan dari Trend *East java* ke Santa FE *Energy Resources Java* Ltd., dan perubahan nama dari JOB Pertamina-Trend Tuban menjadi JOB Pertamina-Santa FE Tuban.
c. Berdasarkan SK Direktur Pertamina No.620/C00000/2001-S1 tanggal 02 Juli 2001, perubahan nama dari JOB Pertamina-Santa FE Tuban menjadi JOB Pertamina-Devon Tuban.
d. Berdasarkan surat Dirut. Pertamina No. 533/C00000/2002-S1 tanggal 27 Juni 2002 dan No. 562/C00000/2002 tanggal 4 Juli 2002 terhitung mulai tanggal 1 Juli 2002 JOB Pertamina-Devon Tuban menjadi JOB Pertamina-Petrochina *East java.*

**2. Visi, Misi, dan Logo Perusahaan**

Dalam menjalankan perusahaan, manajemen dan karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* berpedoman pada visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

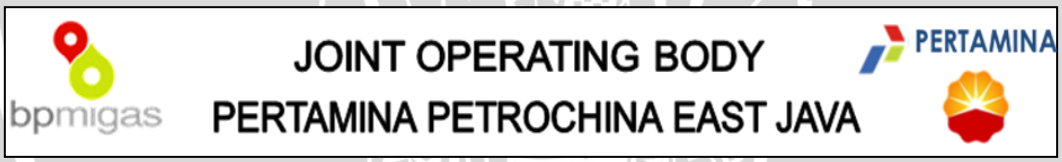
Diakui sebagai perusahaan energi terkemuka dengan integritas tinggi, ramah lingkungan dengan otorisasi kepedulian sosial.

b. Misi Perusahaan

Mencari dan mengembangkan sumber daya energi secara inovatif untuk meningkatkan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan mengacu kepada standar etika dan aturan tentang kepedulian lingkungan, dengan mengoptimalkan sumber daya lokal yang ada, selanjutnya berkembang bersama melalui proses kemitraan.

c. Logo Perusahaan

Berikut ini merupakan logo dari *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*.

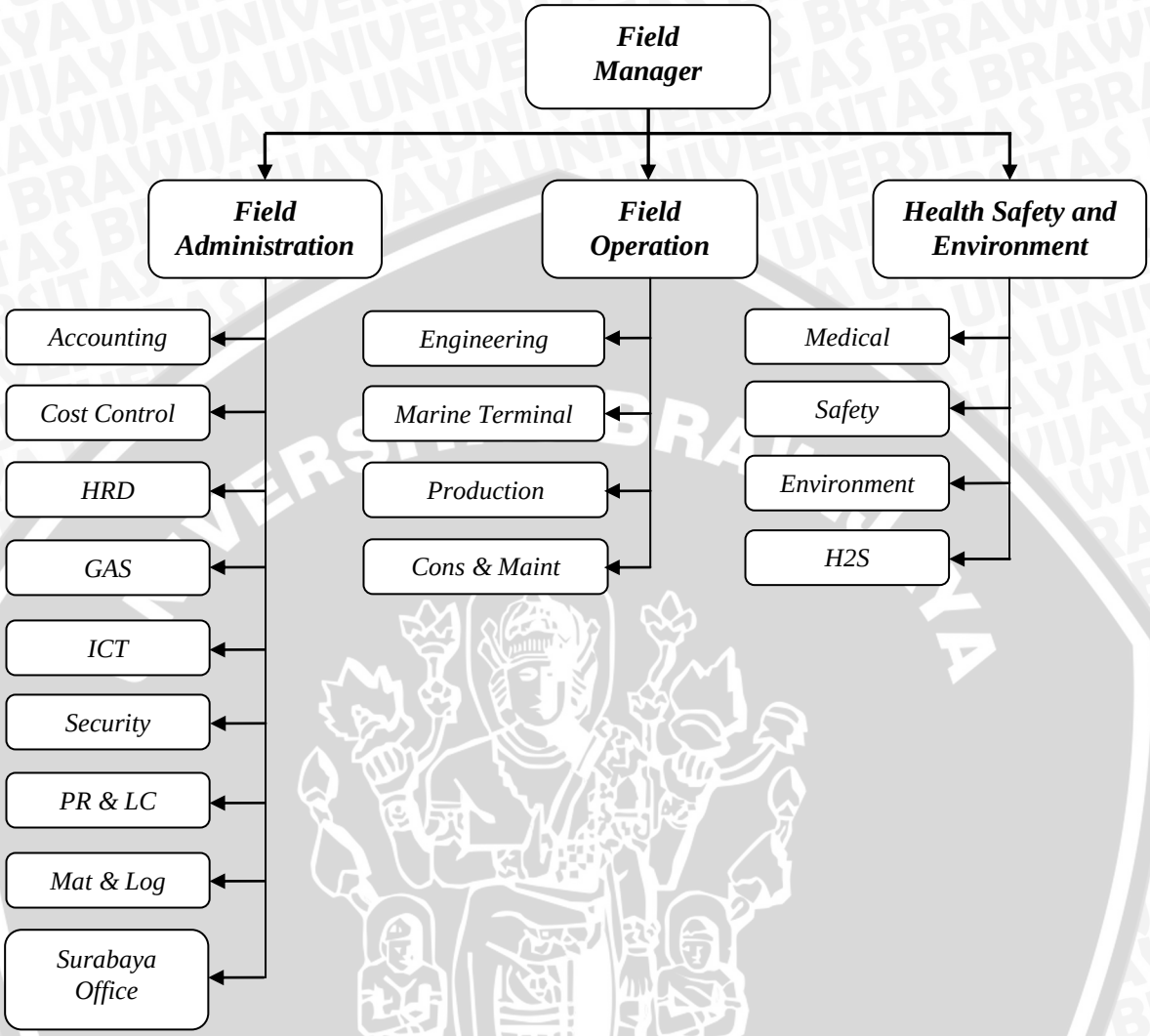



**Gambar 6**
**Logo *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java***

**3. Organisasi Perusahaan**

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar bagi organisasi yang menunjukkan segenap tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kekuasaan di antara masing-masing bidang organisasi. Struktur organisasi *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* dapat dilihat dalam gambar 7 berikut ini




**Gambar 7**
**Struktur Organisasi *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java***

b. Pembagian Tugas dan Wewenang

1) *Management*

Dijabat oleh seorang *Field Manager* yang bertugas untuk memimpin dan mengkoordinir kegiatan dan perangkat kerja Lapangan Operasi (*Field Operating*) berdasarkan ketentuan kontrak *Production Sharing Contract*, peraturan dan prosedur yang berlaku, untuk

menyelenggarakan analisa lapangan, pengaturan jadwal produksi, pengamanan operasi produksi, perlindungan lingkungan dan *lifting* serta control pelaksanaannya secara profesional, terprogram, efektif dan efisien, dengan system dan metode maju dan atau modern serta teknologi tepat guna di wilayah kerja JOB P-PEJ.

2) *Field Administration Department*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertuga untuk membantu *Field Manager* dalam menangani bidang administrasi dan pelayanan (*services*) yang diperlukan untuk mencapai tujuan operasi secara efektif dan akurat. *Field Administration Superintendent* juga bertugas dalam hal perencanaan dan pengorganisasian semua fungsi atau aspek yang berada dibawah pengawasannya. Membuat program kerja, budget dan melakukan kontrol terhadap pelaksanaan prosedur semua seksi yang ada dibawahnya. Menjaga hubungan baik dengan pemerintah daerah setempat dan Pertamina untuk memperlancar jalannya operasi perusahaan. Mengkoordinasi penyediaan *general service* terutama dalam bidang mobilitas personil dan barang dalam menunjang operasi. Mengkoordinir kegiatan *training* dan pengawasan terhadap rekruitmen karyawan *non-staff*.

a) *Accounting Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam

menangani masalah keuangan operasional peerusahaan dan pencatatan semua transaksi yang terjadi selama kegiatan operasional perusahaan.

b) *Cost Control Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah anggaran, pengendalian biaya, dan alokasi biaya agar sesuai atau tidak terlalu melebar dari anggaran yang telah ditentukan.

c) HRD *Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah karyawan dan sumber daya manusia dalam perusahaan.

d) *General Admin And Services Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah pelayanan dan administrasi secara umum yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan menangani masalah tender dan proses kerjasama dengan rekan kerja dalam memenuhi kebutuhan jasa (*Service*) maupun barang (*material*).

e) *Public Relation & LC (Land Condemnation) Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah hubungan dengan masyarakat sekitar dan pemerintah daerah untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). LC (*Land Condemnation*) bertanggung jawab untuk menangani masalah pembebasan dan sewa guna tanah.

f) *Material And Logistic Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah pembelian dan persediaan barang dan logistik yang dibutuhkan oleh setiap departemen di dalam perusahaan.

g) ICT (*Information and Communication Technologies*) *Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah teknologi informasi dan komunikasi yang digunakan dalam perusahaan. Memastikan bahwa peralatan teknologi yang digunakan oleh perusahaan tidak mengalami masalah.

h) Surabaya *Office Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam

menangani masalah pertemuan (*meeting*), penginapan dan transportasi yang menyangkut tiket pesawat untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan pertemuan dan perjalanan ke luar negeri.

i) *Security Section*

Seksi departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu *Field Administration Department* dalam menangani masalah keamanan, ketertiban dan kenyamanan dari ancaman dan gangguan pada seluruh area yang menjadi wilayah operasional perusahaan.

3) *Field Operation Department*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertugas untuk menjalankan dan memonitor bagian operasi produksi di lapangan, menyiapkan laporan produksi, dan menjaga keselamatan kerja pada proses operasi produksi dan menyusun prosedur keselamatan kerja. Melatih dan mengembangkan para karyawan operasi, memonitor korosi dan penggunaan bahan kimia serta melakukan penyelidikan atas semua kecelakaan dan menyusun laporannya juga merupakan tanggung jawabnya. *Field Operating Superintendent* juga bertindak sebagai wakil *Field Manager* disaat yang bersangkutan tidak ditempat.

a) *Engineering*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertindak sebagai penasihat profesional yang terkait dengan semua

aspek ladang minyak dan melaporkan langsung kepada *Field Operational Superintendent*. Bertanggung jawab untuk menganalisis data lapangan, penyusunan dan penyajian laporan khusus yang berhubungan dengan semua aspek teknik produksi. Untuk mendukung tingkat produksi, serta untuk menyediakan informasi yang akurat dan rekomendasi mengenai kondisi dan karakteristik berdasarkan *engineering analysis*.

b) *Marine terminal*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertugas untuk melapor dan mendukung kelancaran operasi, perawatan, perbaikan, dan perencanaan melalui *Field Manager*. Mengatur dan memastikan keberadaan Tuban Marine Terminal dan sarana penunjang secara keseluruhan dalam keadaan operasi 24 jam, aman terhadap kecelakaan manusia dan tidak mencemari lingkungan serta melindungi harta benda perusahaan. *Superintendent* Marine Terminal juga bertugas untuk menjaga kelancaran operasi penerimaan minyak mentah (*crude oil*) dari *Central Processing Area* (CPA) dan penyerahan minyak mentah untuk ekspor maupun domestik serta menjaga kualitas minyak mentah. Mendukung semua kebijaksanaan perusahaan secara konsisten.

c) *Production*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertanggung jawab untuk pengawasan, koordinasi dan kontrol semua

kegiatan produksi di area yang telah ditentukan. Luas pekerjaan yang ditangani meliputi pengamanan dari produksi minyak, perolehan minyak, peralatan selama berproduksi serta pengaruh terhadap lingkungan sekitar. Melaporkan langsung ke *Field Operation Superintendent*., bertanggung jawab pada pelaksanaan program pekerjaan produksi di dalam area yang telah ditentukan.

d) *Construction & Maintenance*

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Superintendent* yang bertanggung jawab atas supervisi, koordinasi dan kontrol semua aspek pembangunan dan kegiatan pemeliharaan. Lingkup pekerjaan termasuk memberikan dukungan yang optimal bagi pemeliharaan peralatan, penjadwalan dan melaksanakan program pemeliharaan prediktif dan preventif untuk fasilitas pelayanan dan pemeliaraan peralatan yang optimal. Kegiatan *cuntruction* berhubungan dengan proyek yang mempunyai durasi waktu yang relatif singkat dan biaya yang rendah. Bertanggung jawab langsung kepada *Field Operation Superintendent*.

*4) Health, Safety And Environmental Department*

Departemen ini dikepalai oleh seorang *Superintendent* yang bertugas untuk mengatur, mengawasi dan berkoordinasi dengan departemen lain untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kerugian. Membantu *Field Manager* dalam hal keselamatan kerja dan operasi kerja yang berwawasan lingkungan serta mengatur aktifitas untuk mencegah

kebakaran, keselamatan kerja, serta lingkungan yang baik. Menyiapkan budget serta pengawasan terhadap pengeluarannya. Memastikan tersedianya PPD (Peralatan Perlindungan Diri) yang diminta oleh seluruh karyawan. Mengkoordinir penerapan rencana yang dibuat, prosedur dan peraturan perusahaan yang berhubungan dengan kebakaran, keselamatan kerja dan lingkungan.

a) *Medical*

Seksi bagian departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu HSE *Superintendent* untuk menangani masalah kesehatan dan pengobatan bagi karyawan yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

b) H2S

Seksi bagian departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu HSE *Superintendent* untuk menangani masalah gas H2S yang berbahaya bagi manusia untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kerugian yang disebabkan karena terjadi kebocoran pada area pengeboran dan produksi.

c) *Fire Safety*

Seksi bagian departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu HSE *Superintendent* untuk menangani masalah keselamatan dan penanganan terjadinya

kebakaran pada area perusahaan juga bertujuan untuk mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kebakaran.

d) *Environment*

Seksi bagian departemen ini dipimpin oleh seorang *Supervisor* yang bertugas untuk membantu HSE *Superintendent* untuk menangani masalah lingkungan yang berhubungan dengan pencemaran, monitoring parameter lingkungan sekitar perusahaan, mencanangkan dan mengadakan program daur ulang limbah dan penghijauan, serta menyiapkan dan memantau pelaksanaan kajian mengenai lingkungan.

**4. Sistem Kerja**

Sistem kerja di *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* menggunakan sistem kerja 14 hari masuk kerja dan 7 hari libur. Ketentuan ini sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No. 234 Tahun 2003, Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.

Waktu kerja pada *Joint Operating Body,* Pertamina-Petrochina *East Java* mulai dari hari Senin - Minggu pukul 06.00-18.00. Namun khusus untuk bagian *Production, Security, Safety,* Mekanik, dan *Power plant,* mereka bekerja secara 2 (dua) shif, yaitu:

a. Shif 1 : 06.00 – 18.00
b. Shif 2 : 18.00 – 06.00

**5. Operasi**

a. Wilayah Operasi

Wilayah operasi *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* meliputi 6 Kabupaten di Jawa Timur yaitu : Tuban, Bojonegoro, Lamongan, Gresik, Sidoarjo dan Mojokerto. Wilayah operasi JOB Pertamina-Petrochina *East Java* mencapai luas 1.478 km². Dengan rincian area yang sudah di eksploitasi sebagai berikut:

1) Kabupaten Tuban

Di Kabupaten Tuban jumlah sumur yang dibor sebanyak 24 sumur (mudi #1 - #24) yang terbagi atas tiga wilayah, yaitu wilayah yang diberi nama PAD A, PAD B, dan PAD C.

2) Kabupaten Bojonegoro

Di Kabupaten Bojonegoro sumur yang dibor sebanyak 9 (sembilan) sumur yaitu 1 (satu) sumur di daerah Karanganyar (#01) yang sementara ditinggalkan dan yang 8 sumur di daerah Sukowati (Sukowati #02 - #08) yang akan dikembangkan Sukowati #09.

3) Kabupaten Lamongan

Di Kabaupaten Lamongan jumlah sumur yang dibor sebanyak 2 (dua) sumur yaitu Gondang #1 dan #2.

4) Kabupaten Gresik

Di Kabupaten Gresik sumur yang dibor adalah Gresik #1, Lengowangi #1 dan akan dikembangkan Lengowangi #2.

b. Produksi

Di lapangan Mudi yang terletak di Kecamatan Soko Kabupaten Tuban data periode Juni tahun 2005 rata-rata produksi minyak mentah mencapai 4.600 BOPD *(Barrels of Oil Per Day)*, gas 5 MMSCFD *(Million Metric Standard Cubic Feet per Day)*, *water cut* 85%, sulfur (padat) 4 ton per hari, *gross* (minyak+air) 31.000 BFPD *(Barrels of Fluid Per Day)*. Sedangkan data periode bulan Desember 2006 rata-rata produksi minyak mentah mencapai 3.500 BOPD, gas 3 MMSCFD, *water cut* 95%, sulfur (padat) 4 ton per hari, *gross* (minyak+air) 33.500 BFPD.

**6. Gambaran Umum Pelatihan di Lingkungan *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java***

Program pelatihan merupakan salah satu agenda rutin tahunan yang dilakukan oleh pihak *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*. Karena pelatihan dinilai sebagai kegiatan yang penting. Hal ini bertujuan agar dapat menambah dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya dalam satu tahun bisa lebih dari satu kali diadakannya program pelatihan, tergantung dari urgensi dan kebutuhan pelatihan dari setiap departemen atau *section*.

Pengadaan dan penyelenggaraan program pelatihan di lingkungan *Joint Operating Body*, Pertamina-Petrochina *East Java* telah menjadi tugas dan tanggung jawab dari HRD *section* yang terdapat dalam *Field Administration departement*. HRD *section* diberikan tugas dan tanggung jawab untuk menyusun, mengagendakan, dan menyelenggarakan program pelatihan tahunan secara rutin

yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang ada di lingkungan perusahaan, dengan menyesuaikan bidang kerja yang dijalani atau menyesuaikan dengan departemen dan *section* yang ada.

Agenda program pelatihan yang diadakan oleh pihak *Joint Operating Body*, Pertamina-Petrochina *East Java* melalui HRD *section* terdapat 2 macam yaitu *on the job trainig* dan *off the job training. On the job training* yang di selenggarakan berupa *in house training* yang diselenggarakan oleh internal perusahaan dan diadakan di dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan program pelatihan dengan cara *off the job training* di selenggarakan dengan kerja sama antara pihak *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* melalui HRD *section* dengan lembaga diklat yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. Seperti STEM Akamigas dan lembaga pelatihan yang berhubungan dengan perminyakan dan pertambangan.

**B. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan *Health Safety and Environment, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* sebanyak 48 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, bagian, jenis pelatihan yang pernah diikuti dan jumlah pelatihan yang pernah diikuti selama bekerja pada *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*. Adapun gambaran responden tersebut sebagai berikut :

**1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut jenis kelamin, berdasarkan pada Tabel dapat diketahui bahwa untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang responden (93,75%), dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang responden (6,25%). Dengan demikian dapat diketahui untuk responden dengan jenis kelamin laki- laki lebih banyak daripada perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 9.

**Tabel 9**
**Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 45 | 93,75 |
| 2 | Perempuan | 3 | 6,25 |
| **Total** | | **48** | **100** |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

**2. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah pendidikan yang ditempuh masing-masing karyawan sebelum menjadi karyawan *Health Safety and Environment, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang (25 %), tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 19 orang (39,58 %). Sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (33,33 %), tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 1 orang (2,08 %). Berdasarkan gambaran umum responden yang diperoleh, dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan *Health Safety and Environment, Joint*

*Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* sebagian besar berpendidikan Diploma (D3). Penjelasannya dapat dilihat pada Tabel 10 yang menerangkan tentang tingkat pendidikan karyawan yang menjadi sampel penelitian.

**Tabel 10**
**Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA | 12 | 25 |
| 2 | D3 | 19 | 39,58 |
| 3 | S1 | 16 | 33,33 |
| 4 | S2 | 1 | 2,08 |
| **Total** | | **48** | **100** |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

**3. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian Kerja**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut bagian kerjanya, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang responden (2,08 %) berada pada bagian HSE *Superintendent*, 1 orang responden (2,08 %) berada pada bagian HSE *Secretary*, 5 orang responden (10,42 %) berada pada bagian *Medical Section*, 15 orang responden (31,25 %) berada pada bagian H2S *Section*, 10 orang responden (20,83 %) berada pada bagian *Environment Section*, Serta 16 responden (33,33 %) pada bagian *Safety Section*. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada bagian H2S *Section* sebanyak 15 responden dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 11.

**Tabel 11**
**Gambaran Responden Berdasarkan Bagian**

| No | Bagian | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | HSE *Superintendent* | 1 | 2,08 |
| 2 | HSE *Secretary* | 1 | 2,08 |
| 3 | *Medical Section* | 5 | 10,42 |
| 4 | H2S *Section* | 14 | 29,17 |
| 5 | *Environment Section* | 11 | 22,92 |
| 6 | *Safety Section* | 16 | 33,33 |
| **Total** | | **48** | **100** |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

**4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja, Umur, dan Tingkat Pelatihan yang Pernah Diikuti**

Gambaran responden karyawan *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* yang dilihat dari masa kerja, umur, dan tingkat pelatihan yang pernah diikuti (Tabel 12), dapat diketahui terdapat 10 orang responden atau 20,83%, dengan umur 40-44 tahun telah bekerja selama 6-10 tahun, pernah mengikuti pelatihan sebanyak 9-10 kali. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin lama masa kerja responden, semakin banyak pula kegiatan pelatihan yang pernah diikuti, begitu juga sebaliknya. Pada Tabel 12 di bawah, bisa diketahui bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 6 tahun, kegiatan pelatihan yang pernah diikuti masih sedikit yaitu kurang dari 6 kali. Berbeda dengan responden yang telah memiliki masa kerja ≥ 21 tahun, responden tersebut telah mengikuti pelatihan sebanyak lebih dari 21 kali. Pihak *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* menganggap bahwa kegiatan pelatihan merupakan salah satu agenda rutin yang harus diadakan setiap tahunnya minimal satu kali untuk seluruh karyawan. Hal ini bertujuan agar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan semakin bertambah dan meningkat.

*Health Safety and Environment Departement* merupakan salah satu departemen yang dalam praktik kerjanya mengutamakan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawannya. Sebagai contoh di lingkungan CPA terdapat pipa-pipa yang berfungsi untuk mengalirkan minyak dan gas yang telah diambil ke bak penampungan. Apabila terdapat kebocoran pada pipa atau terjadi kebakaran yang di timbulkan, pihak *Health Safety and Environment Departement* dengan *section* terkait bertanggung jawab untuk menangani masalah tersebut. Dibutuhkan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh setiap karyawannya untuk menangani masalah seperti contoh tersebut.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan prosedur statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu variabel. Uji ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio). Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang distribusi variabel dari setiap pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Berikut ini akan dijelaskan gambaran dari setiap variabel, yaitu variabel Metode Pelatihan ($X_1$), Materi Pelatihan ($X_2$), Kompetensi Karyawan ($Y_1$), dan Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$).

Untuk membahas hasil analisis deskriptif diperlukan pedoman interprestasi hasil jawaban responden dengan skala interval 0,8. Berikut Tabel interprestasi hasil jawaban responden:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) terletak pada interval > 4,2 - 5
- Jawaban Setuju (S) terletak pada interval > 3,4 – 4,2
- Jawaban Cukup Setuju (CS) terletak pada interval > 2,6 – 3,4
- Jawaban Tidak Setuju (TS) terletak pada interval > 1,8 – 2,6
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) terletak pada interval 1 – 1,8

Jawaban-jawaban dari responden yaang didapat dari kuesioner, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**a. Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan ($X_1$)**

Terdapat 10 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Metode Pelatihan ($X_1$). Dari 10 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada Tabel 13 berikut :

**Tabel 13**
**Distribusi Frekuensi Metode Pelatihan ($X_1$)**

| No | Item | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | $X_{1.1}$ | 0 | 0 | 9 | 18,8 | 9 | 18,8 | 23 | 47,9 | 7 | 14,6 | 48 | 100 | 3,58 |
| 2 | $X_{1.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 20,8 | 34 | 70,8 | 4 | 8,3 | 48 | 100 | 3,88 |
| 3 | $X_{1.3}$ | 0 | 0 | 4 | 8,3 | 5 | 10,4 | 35 | 72,9 | 4 | 8,3 | 48 | 100 | 3,81 |
| 4 | $X_{1.4}$ | 0 | 0 | 2 | 4,2 | 6 | 12,5 | 37 | 77,1 | 3 | 6,3 | 48 | 100 | 3,85 |
| 5 | $X_{1.5}$ | 0 | 0 | 1 | 2,1 | 10 | 20,8 | 31 | 64,6 | 6 | 12,5 | 48 | 100 | 3,88 |
| 6 | $X_{1.6}$ | 0 | 0 | 1 | 2,1 | 12 | 25,0 | 30 | 62,5 | 5 | 10,4 | 48 | 100 | 3,81 |
| 7 | $X_{1.7}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 8,3 | 38 | 79,2 | 6 | 12,5 | 48 | 100 | 4,04 |
| 8 | $X_{1.8}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 27,1 | 27 | 56,3 | 8 | 16,7 | 48 | 100 | 3,90 |
| 9 | $X_{1.9}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 25,0 | 28 | 58,3 | 8 | 16,7 | 48 | 100 | 3,92 |
| 10 | $X_{1.10}$ | 2 | 4,2 | 0 | 0 | 11 | 22,9 | 30 | 62,5 | 5 | 10,4 | 48 | 100 | 3,75 |
| **Rata-Rata** | | | | | | | | | | | | | | 3,84 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Keterangan :

$X_{1.1}$ : Pelaksanaan rotasi jabatan dalam perusahaan

$X_{1.2}$ : Pemberian petunjuk/instruksi dalam melakukan pekerjaan oleh atasan

$X_{1.3}$ : Model/cara belajar dengan karyawan yang lebih berpengalaman (senior)

$X_{1.4}$ : Model/cara belajar dengan atasan atau penyelia

$X_{1.5}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi

$X_{1.6}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara penyajian materi dengan cara presentasi video atau pemutaran film

$X_{1.7}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara memberikan modul tertulis atau buku panduan

$X_{1.8}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara pemberian studi kasus

$X_{1.9}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara simulasi

$X_{1.10}$ : Pelaksanaan pelatihan dengan cara mengirimkan karyawan ke organisasi/instansi/perusahaan dianggap lebih maju

Berdasarkan Tabel 13 yang menggambarkan distribusi frekuensi item-item variabel Metode Pelatihan ($X_1$). Pada item pelaksanaan rotasi jabatan dalam perusahaan ($X_{1.1}$), dimana tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan 9 orang responden atau 18,8% yang menyatakan tidak setuju, 9 orang responden atau 18,8% yang menyatakan cukup setuju, 23 orang responden atau 47,9% menyatakan setuju, dan 7 orang responden atau 14,6% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean 3,58 yang terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 yang berarti setuju. Dari item tersebut dapat digambarkan, responden mempunyai persepsi bahwa

responden setuju apabila pelaksanaan metode pelatihan on the job training dilaksanakan dengan cara rotasi jabatan secara periodik yang dilakukan oleh perusahaan.

Pada item pemberian petunjuk/instruksi dalam melakukan pekerjaan oleh atasan ($X_{1.2}$), jawaban responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 10 orang responden atau 20,8% yang menyatakan cukup setuju, 34 orang responden atau 70,8% menyatakan setuju, dan 4 orang responden atau 8,3% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean 3,88 yang terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori sering. Dari item tersebut dapat digambarkan bahwa atasan sering memberikan instruksi tentang cara pelaksanaan pekerjaan kepada para karyawan HSE *Departement* JOB P-PEJ.

Item $X_{1.3}$ model/cara belajar dengan karyawan yang lebih berpengalaman (senior), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 4 orang responden atau 8,3% yang menyatakan tidak setuju, 5 orang responden atau 10,4% menyatakan cukup setuju, 35 orang responden atau 72.9% menyatakan setuju, dan 4 orang responden atau 8,3% menyatakan sangat setuju. Pada item tersebut dapat digambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh HSE *Departement*, JOB P-PEJ dengan cara belajar kepada karyawan yang lebih berpengalaman sudah berjalan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari nilai mean yang diperoleh pada item ini sebesar 3,81 yang terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik.

Item $X_{1.4}$ , model/cara belajar dengan atasan atau penyelia, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 2 orang responden atau 4,2% yang menyatakan tidak setuju, terdapat 6 orang responden atau 12,5% menyatakan cukup setuju, 37 orang responden atau 77,1% menyatakan setuju, dan 3 orang responden atau 6,3% menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item ini sebesar 3,85 yang berada pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Dimana item ini menggambarkan bahwa atasan sering memberikan bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Responden merasa bahwa atasan telah membimbing mereka dengan baik.

Metode pelatihan *off the job training* pada item pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi ($X_{1.5}$), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 1 orang responden atau 2,1% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang responden atau 20,8% menyatakan cukup setuju, 31 orang responden atau 64,6% menyatakan setuju, dan 6 orang responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki nilai mean 3,88 yang terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berari sering. Dari item ini dapat digambarkan bahwa pelatihan yang diadakan sering dilaksanakan dengan cara diskusi dalam kelas.

Item $X_{1.6}$ pelaksanaan pelatihan dengan cara penyajian materi dengan cara presentasi video atau pemutaran film, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 1 orang responden atau 2,1% menyatakan tidak setuju, 12 orang responden atau 25,0% menyatakan cukup

setuju, 30 orang responden atau 62,5% menyatakan setuju, dan 5 orang responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju. Nilai mean yang diperoleh dari item ini sebesar 3,81 yang teletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori sering. Pada item ini dapat digambarkan bahwa pelatihan yang diikuti responden sering dilakukan dengan cara presentasi video atau pemutaran film yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Item $X_{1.7}$ pelaksanaan pelatihan dengan cara memberikan modul tertulis atau buku panduan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 4 orang responden atau 8,3% menyatakan cukup setuju, 38 orang responden atau 79,2% menyatakan setuju, dan 6 orang responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju. Nilai mean dari item ini sebesar 4,04 yang terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berarti setuju. Dapat di gambarkan bahwa responden setuju apaila pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan cara memberikan modul tertulis atau buku panduan.

Item $X_{1.8}$ pelaksanaan pelatihan dengan cara pemberian studi kasus, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 13 orang responden atau 27,1% menyatakan cukup setuju, 27 orang responden atau 56,3% menyatakan setuju, dan 8 orang responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item ini sebesar 3,90 yang terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori sering. Dapat digambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diikuti responden sering dilaksanakan dengan cara pemberian studi kasus, dimana para peserta

pelatihan diberi suatu contoh kasus yang kemudian harus dipecahkan atau dicari cara untuk menyelesaikannya.

Item $X_{1.9}$ pelaksanaan pelatihan dengan cara simulasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 12 orang responden atau 25% menyatakan cukup setuju, 28 orang responden atau 58,3% menyatakan setuju, dan 8 orang responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju. Pada item ini diperoleh nilai mean sebesar 3,92 yang berada pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang terletak pada kategori sering. Dimana dapat di gambarkan bahwa pelatihan yang diadakan sering dilakukan dengan cara simulasi.

Item $X_{1.10}$ pelaksanaan pelatihan dengan cara mengirimkan karyawan ke organisasi/instansi/perusahaan yang dianggap lebih maju, terdapat 2 orang responden atau 4,2% menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, terdapat 11 orang responden atau 22,9% menyatakan cukup setuju, 30 orang responden atau 62,5% menyatakan setuju, dan 5 orang responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju. Nilai mean dalam item ini diperoleh sebesar 3,75 yang berada dalam interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori sering. Pada item ini, pelatihan dengan cara mengirimkan karyawan ke organisasi atau instansi atau perusahaan yang dianggap lebih maju sering dilaksanakan oleh HSE *Departement* JOB P-PEJ.

Besarnya nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden pada variabel metode pelatihan ($X_1$) sebesar 3,84 yang teletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik yang bermakna bahwa rata-rata

responden merasa penggunaan metode pelatihan yang dilakukan dan diterapkan oleh JOB P-PEJ berjalan dengan baik.

**b. Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan ($X_2$)**

Terdapat 3 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Materi Pelatihan ($X_2$). Dari 3 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada Tabel 14 berikut :

**Tabel 14**
**Distribusi Frekuensi Materi Pelatihan ($X_2$)**

| No | Item | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | $X_{2.1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6,3 | 34 | 70,8 | 11 | 22,9 | 48 | 100 | 4,17 |
| 2 | $X_{2.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,1 | 36 | 75,0 | 11 | 22,9 | 48 | 100 | 4,21 |
| 3 | $X_{2.3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 16,7 | 34 | 70,8 | 6 | 12,5 | 48 | 100 | 3,96 |
| **Rata-Rata** | | | | | | | | | | | | | | 4,11 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Keterangan :

$X_{1.1}$ : Materi yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan

$X_{1.2}$ : Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan

$X_{1.3}$ : Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan Tabel 14 yang menggambarkan distribusi frekuensi item-item variabel Materi Pelatihan ($X_2$). Pada item materi yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan ($X_{2.1}$), dimana tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan 3 orang responden atau 6,3% yang menyatakan cukup setuju, 34 orang responden atau 70,8% yang menyatakan setuju, dan 11 orang responden atau 22,9% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki nilai mean sebesar 4,17 terletak pada interval kelas

> 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori sesuai. Dalam item ini dapat digambarkan bahwa materi pelatihan yang ada telah sesuai dengan tema pelatihan yang diadakan.

Item $X_{2.2}$ materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan 1 orang responden atau 2,1% menyatakan cukup setuju, 36 orang responden atau 75% menyatakan setuju, dan 11 orang responden atau 22,9% menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada item ini sebesar 4,21 terletak pada interval kelas > 4,2 – 5 yang berada pada kategori sangat sesuai. Responden merasa bahwa materi pelatihan yang di berikan sangat sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan.

Item $X_{2.3}$ materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 8 orang responden atau 16,7% menyatakan cukup setuju, 34 orang responden atau 70,8% menyatakan setuju, dan 6 orang responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju. Besarnya nilai mean dalam item ini adalah 3,86 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori sesuai. Pada item ini responden merasa bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Nilai mean dari jawaban responden pada variabel materi pelatihan ($X_2$) sebesar 4,11 yang berarti rata-rata responden merasa bahwa pemberian materi pelatihan yang ada telah sesuai dengan tema, tujuan, dan pekerjaan yang dilakukan oleh responden. Dikatakan sesuai di karenakan nilai mean

dari variabel materi pelatihan ($X_2$) yang sebesar 4,11 berada pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang ada pada kategori sesuai.

**c. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Materi Pelatihan ($X_2$). Dari 6 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada Tabel 15 berikut :

**Tabel 15**
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

| No | Item | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | $Y_{1.1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,2 | 42 | 87,5 | 4 | 8,3 | 48 | 100 | 4,04 |
| 2 | $Y_{1.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 22,9 | 34 | 70,8 | 3 | 6,3 | 48 | 100 | 3,83 |
| 3 | $Y_{1.3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 20,8 | 38 | 79,2 | 0 | 0 | 48 | 100 | 3,79 |
| 4 | $Y_{1.4}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 31,3 | 31 | 64,6 | 2 | 4,2 | 48 | 100 | 3,73 |
| 5 | $Y_{1.5}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 22,9 | 32 | 66,7 | 5 | 10,4 | 48 | 100 | 3,88 |
| 6 | $Y_{1.6}$ | 0 | 0 | 2 | 4,2 | 14 | 29,2 | 29 | 60,4 | 3 | 6,3 | 48 | 100 | 3,69 |
| **Rata-Rata** | | | | | | | | | | | | | | 3,83 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Keterangan :

$Y_{1.1}$ : Penguasaan bidang pekerjaan

$Y_{1.2}$ : Dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan

$Y_{1.3}$ : Tingkat kedisiplinan

$Y_{1.4}$ : Tanggung jawab terhadap bidang pekerjaan

$Y_{1.5}$ : Jarang melakukan kesalahan pekerjaan

$Y_{1.6}$ : Kesiapan mengahadapi pekerjaan yang lebih sulit

Berdasarkan Tabel 15 yang menggambarkan distribusi frekuensi item-item variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$). Pada item penguasaan bidang pekerjaan ($Y_{1.1}$), dimana tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak

setuju dan tidak setuju, sedangkan 2 orang responden atau 4,2% yang menyatakan cukup setuju, 42 orang responden atau 87,5% yang menyatakan setuju, dan 4 orang responden atau 8,3% menyatakan sangat setuju. Nilai mean dalam item ini sebesar 4,04 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Dapat digambarkan bahwa setelah mengikuti pelatihan responden dapat menguasai bidang pekerjaan dengan baik.

Item $Y_{1.2}$ , dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 11 orang responden atau 22,9% menyatakan cukup setuju, 34 orang responden atau 70,8% menyatakan setuju, dan 3 orang responden atau 6,3% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,83 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori baik. Dimana pada item ini bisa digambarkan bahwa para responden setelah mengikuti pelatihan dapat mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan baik.

Pernyataan $Y_{1.1}$ dan $Y_{1.2}$ merupakan item dari indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 3.94 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori baik. Berati bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh responden baik melalui penguasaan bidang pekerjaan dan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Item $Y_{1.3}$ , tingkat kedisiplinan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 10 orang responden atau 20,8% menyatakan cukup setuju, 38 orang responden atau 79,2% menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju. Nilai mean pada

item ini sebesar 3,79 terletak pada interval kelas > 3,4 - 4,2 yang berada dalam kategori tinggi. Item ini bisa digambarkan bahwa setelah mengikuti pelatihan tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan yang dimiliki para responden tinggi.

Item $Y_{1.4}$ , tanggung jawab terhadap bidang pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 15 orang responden atau 31,3% menyatakan cukup setuju, 31 orang responden atau 64,6% menyatakan setuju, dan 2 orang responden atau 4,2% menyatakan sangat setuju. Besarnya nilai mean pada item ini sebesar 3,73 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori tinggi. Dimana setelah mengikuti pelatihan responden merasakan, adanya tingkat tanggung jawab mereka dalam pekerjaan menjadi tinggi.

Pernyataan $Y_{1.3}$ dan $Y_{1.4}$ merupakan item dari indikator sikap dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 3.76 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori baik. Berarti sikap yang ditunjukkan oleh responden dalam bekerja sudah baik yang dilihat dari kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya.

Item $Y_{1.5}$ , jarang melakukan kesalahan pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 11 orang responden atau 22,9% menyatakan cukup setuju, 32 orang responden atau 66,7% menyatakan setuju, dan 5 orang responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju. Pada item ini nilai mean sebesar 3,88 terletak pada interval

kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Responden merasakan bahwa setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih baik dalam hal kesiapan mereka untuk mengahadapi pekerjaan yang lebih sulit.

Item $Y_{1.6}$ , kesiapan menghadapi pekerjaan yang lebih sulit, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 2 orang responden atau 4,2% menyatakan tidak setuju, 14 orang responden atau 29,2% menyatakan cukup setuju, 29 orang responden atau 60,4% menyatakan setuju, dan 3 orang responden atau 6,3% menyatakan sangat setuju. Pada item ini nilai mean yang diperoleh sebesar 3,69 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Responden merasakan setelah mengikuti pelatihan mereka jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan, dengan kata lain responden menjadi lebih baik.

Pernyataan $Y_{1.5}$ dan $Y_{1.6}$ merupakan item dari indikator keterampilan yang dimiliki karyawan. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 3.79 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori baik. Berarti keterampilan yang dimiliki oleh responden dalam bekerja baik yang dilihat dari jarangnya para responden melakukan kesalahan dalam bekerja dan kesiapan dalam menghadapi pekerjaan yang lebih sulit.

Besarnya nilai mean dari jawaban responden pada variabel kompetensi karyawan ($Y_1$) sebesar 3,83 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Hal ini bermakna bahwa rata-rata responden setelah mengikuti pelatihan mereka merasa bahwa kompetensi mereka dalam bekerja menjadi lebih baik.

**d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$)**

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$). Dari 6 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada Tabel 16 berikut :

**Tabel 16**
**Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$)**

| No | Item | JAWABAN RESPONDEN | | | | | | | | | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | $Y_{2.1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 20,8 | 30 | 62,5 | 8 | 16,7 | 48 | 100 | 3,96 |
| 2 | $Y_{2.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6,3 | 34 | 70,8 | 11 | 22,9 | 48 | 100 | 4,17 |
| 3 | $Y_{2.3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 20,8 | 31 | 64,6 | 7 | 14,6 | 48 | 100 | 3,94 |
| 4 | $Y_{2.4}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 18,8 | 30 | 62,5 | 9 | 18,8 | 48 | 100 | 4,00 |
| 5 | $Y_{2.5}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 14,6 | 38 | 79,2 | 3 | 6,3 | 48 | 100 | 3,92 |
| 6 | $Y_{2.6}$ | 0 | 0 | 2 | 4,2 | 6 | 12,5 | 38 | 79,2 | 2 | 4,2 | 48 | 100 | 3,83 |
| **Rata-Rata** | | | | | | | | | | | | | | 3,97 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Keterangan :

$Y_{2.1}$ : Berkurangnya kecelakaan kerja

$Y_{2.2}$ : Mampu berkoordinasi dengan baik antar departemen

$Y_{2.3}$ : Jumlah alat perlindungan diri sesuai dengan jumlah karyawan

$Y_{2.4}$ : Mampu bekerja di atas standar kerja yang ditetapkan perusahaan

$Y_{2.5}$ : Tanggap dalam menangani kecelakaan kerja

$Y_{2.6}$ : Tepat waktu dalam menangani kecelakaan kerja

Berdasarkan Tabel 16 yang menggambarkan distribusi frekuensi item-item variabel Kompetensi Karyawan ($Y_2$). Pada item berkurangnya kecelakaan kerja ($Y_{2.1}$), dimana tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sedangkan 10 orang responden atau 20,8% yang menyatakan cukup setuju, 30 orang responden atau 62,5% yang menyatakan

setuju, dan 8 orang responden atau 16,7% menyatakan sangat setuju. Nilai mean dari item ini sebesar 3,96 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Item ini dapat digambarkan bahwa setelah mengikuti pelatihan prestasi kerja para responden menjadi baik, dengan tidak pernah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Item $Y_{2.2}$ , mampu berkoordinasi dengan baik antar departemen lain, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 3 orang responden atau 6,3% menyatakan cukup setuju, 34 orang responden atau 70,8% menyatakan setuju, dan 11 orang responden atau 22,9% menyatakan sangat setuju. Pada item ini memiliki nilai mean sebesar 4,17 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori baik. Item ini menggambarkan bahwa setelah mengikuti pelatihan para responden mampu berkoordinasi dengan baik antar departemen yang ada dalam lingkungan JOB P-PEJ.

Pernyataan $Y_{2.1}$ dan $Y_{2.2}$ merupakan item dari indikator kualitas hasil kerja. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 4,07 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori tinggi. Berarti kualitas hasil kerjanya tinggi yang dilihat dari berkurangnya kecelakaan kerja yang terjadi dan mampu berkoordinasi dengan baik antar departemen.

Item $Y_{2.3}$ , jumlah alat perlindungan diri sesuai dengan jumlah karyawan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 10 orang responden atau 20,8% menyatakan cukup setuju, 31 orang responden atau 64,6% menyatakan setuju, dan 7 orang responden atau

14,6% menyatakan sangat setuju. Nilai mean dalam item ini sebesar 3,94 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori sesuai. Dimana dalam item ini setelah diadakannya pelatihan pihak HSE *Departement* yang mempunyai tugas dalam hal keselamatan kerja karyawan menyediakan alat perlindungan diri dalam lingkungan perusahaan meningkat sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Item $Y_{2.4}$ , mampu bekerja di atas standar kerja yang ditetapkan perusahaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 9 orang responden atau 18,8% menyatakan cukup setuju, 30 orang responden atau 62,5% menyatakan setuju, dan 9 orang responden atau 18,8% menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki nilai mean sebesar 4,00 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori tinggi. Dalam item ini responden merasa setelah mengikuti pelatihan mereka mampu bekerja melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan, yang berarti kemampuan mereka dalam bekerja semakin tinggi setelah mengikuti pelatihan.

Pernyataan $Y_{2.3}$ dan $Y_{2.4}$ merupakan item dari indikator kuantitas hasil kerja. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 3,97 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori tinggi. Berarti kuantitas hasil kerjanya tinggi yang dilihat dari ketersediaan alat perlindungan diri sesuai dengan jumlah karyawan yang ada dan mampu bekerja di atas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Item $Y_{2.5}$ , tanggap dalam menangani kecelakaan kerja, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, terdapat 7 orang responden atau 14,6% menyatakan cukup setuju, 38 orang responden atau 79,2% menyatakan setuju, dan 3 orang responden atau 6,3% menyatakan sangat setuju. Dalam item ini memiliki nilai mean sebesar 3,92 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang terletak dalam kategori tinggi. Pada item ini setelah memperoleh pelatihan responden menjadi lebih tanggap dalam menangani terjadinya kecelakaan kerja. Respon yang dimiliki karyawan menjadi lebih tinggi atau lebih tanggap.

Pernyataan $Y_{2.6}$ pada item tepat waktu dalam menangani kecelakaan kerja, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan 2 orang responden atau 4,2% yang menyatakan tidak setuju, terdapat 6 orang responden atau 12,5% menyatakan cukup setuju, 38 orang responden atau 79,2% menyatakan setuju, dan 2 orang responden atau 4,2% menyatakan sangat setuju. Pada item ini mempunyai mean sebesar 3,83 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang terdapat dalam kategori tinggi. Item ini dapat digambarkan bahwa responden lebih tepat waktu dalam menangani kecelakaan kerja dalam perusahaan.

Pernyataan $Y_{2.5}$ dan $Y_{2.6}$ merupakan item dari indikator ketepatan waktu. Dari dua pernyataan tersebut diperoleh nilai mean sebesar 3,88 yang terletak pada interval > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori tinggi. Berarti ketepatan waktu dalam menajalankan pekerjaan tinggi yang dilihat dari

tanggap dalam menangani terjadinya kecelakaan kerja dan ketepatan waktu dalam melakasanakan kecelakaan kerja.

Nilai mean dari jawaban responden pada variabel prestasi kerja karyawan ($Y_2$) sebesar 3,97 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini bermakna bahwa kinerja mereka meningkat, yang di karenakan setelah mengikuti pelatihan kompetensi mereka menjadi lebih baik yang pada akhirnya berdampak pada prestasi kerjanya.

**2. Analisis Jalur**

**a. Pengaruh Variabel Metode Pelatihan ($X_1$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) dan Variabel Materi Pelatihan ($X_2$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel metode pelatihan ($X_1$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$), dan variabel materi pelatihan ($X_2$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) pada karyawan *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java,* dapat dilihat pada Tabel 17.

Berdasarkan Tabel 17 dapat dilihat bahwa nilai Beta untuk variabel Metode Pelatihan ($X_1$) sebesar 0,469 atau 46,9% dengan nilai sig ≤ 0,05 (0,000 ≤ 0,05). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Metode Pelatihan ($X_1$) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) sebesar 0,469 atau 46,9%. Tabel 17 dapat dilihat pula bahwa variabel

Materi Pelatihan ($X_2$) memiliki nilai Beta 0,409 atau 40,9% dengan nilai sig ≤ 0,05 (0,001 ≤ 0,05).

**Tabel 17**
**Pengaruh Variabel Metode Pelatihan ($X_1$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) dan Variabel Materi Pelatihan ($X_2$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

| Dependen Variabel | Independen Variabel | Beta | t | Sig. | Pengaruh |
|---|---|---|---|---|---|
| Kompetensi Karyawan ($Y_1$) | Metode Pelatihan ($X_1$) | 0,469 | 4,460 | 0,000 | Signifikan |
| | Materi Pelatihan ($X_2$) | 0,409 | 3,713 | 0,001 | Signifikan |
| R : 0,709<br>$R^2$ : 0,502 | | Adjusted $R^2$ : 0,480<br>$F_{Hitung}$ : 22,707 | | | sig F : 0,000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Materi Pelatihan ($X_2$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) sebesar 0,409 atau 40,9%. Tabel 17 juga dapat diketahui bahwa varibael Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) dengan melihat besarnya nilai R Square ($R^2$) yaitu sebesar 0,502 atau 50,2%. Selanjutnya persamaan *path* sebagai berikut.

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2$$

$$Y_1 = 0{,}469X_1 + 0{,}409X_2$$

**b. Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$)**

Hasil pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) terhadap variabel Prestasi Kerja

Karyawan ($Y_2$), pada karyawan *Health Safety and Environment, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*, dapat dilihat pada Tabel 18.

**Tabel 18**
**Pengaruh Variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$)**

| Dependen Variabel | Independen Variabel | Beta | t | Sig. | Pengaruh |
|---|---|---|---|---|---|
| Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) | Kompetensi Karyawan ($Y_1$) | 0,491 | 3,826 | 0,000 | Signifikan |
| R : 0,491<br>$R^2$ : 0,241 | | Adjusted $R^2$ : 0,225<br>$F_{Hitung}$ : 14,636 | | | sig F : 0,000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 18, dapat diketahui bahwa Beta memiliki nilai sebesar 0,491 atau 49,1%, dengan nilai sig = 0,000 ≤ dari α = 0,05. Sehingga variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) sebesar 0,491 atau 49,1%. Selanjutnya persamaan path sebagai berikut.

$Y2 = PY_2Y_1$

$Y2 = 0{,}491Y_1$

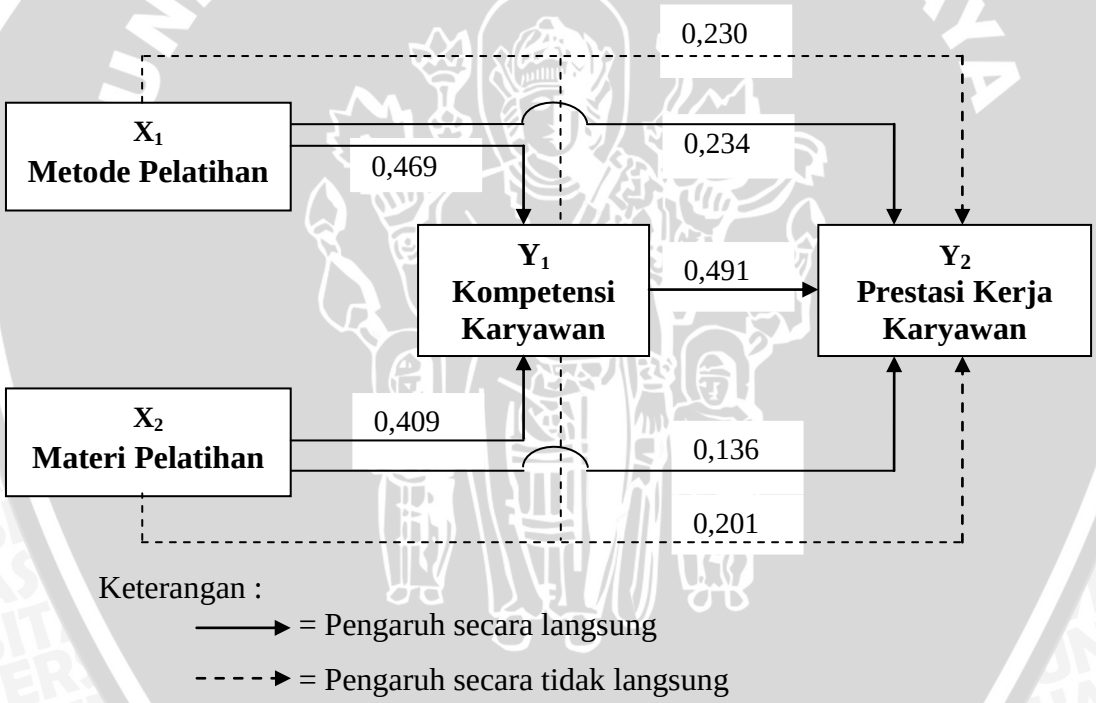
**c. Pengaruh Variabel Metode Pelatihan ($X_1$) dan Materi Pelatihan ($X_2$) Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) Melalui Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

Hasil dari pengolahan data dari hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel Metode Pelatihan ($X_1$) dan Materi Pelatihan ($X_2$) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) melalui Variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$), pada karyawan HSE Departement, JOB P-PEJ dapat dilihat pada Tabel 19.

**Tabel 19**
**Perhitungan Pengaruh Variabel Langsung dan Tidak Langsung**

| Variabel | Langsung | Tidak Langsung | Total |
|---|---|---|---|
| $X_1$ | $Y_1$ | | 0,469 |
| $X_2$ | $Y_1$ | | 0,409 |
| $Y_1$ | $Y_2$ | | 0,491 |
| $X_1$ | $Y_2$ | | 0,234 |
| $X_2$ | $Y_2$ | | 0,136 |
| $X_1$ | $Y_2$ | Ke $Y_2$ melalui $Y_1$ = (0,469).(0,491) | 0,230 |
| $X_2$ | $Y_2$ | Ke $Y_2$ melalui $Y_1$ = (0,409).(0,491) | 0,201 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2012




**Gambar 8**
**Interpretasi *Path***

Tabel 19 dan gambar 8 di atas menerangkan bahwa pengaruh tidak langsung antara Metode Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) melalui Kompetensi Karyawan ($Y_1$), diperoleh dari hasil kali antara

Metode Pelatihan ($X_1$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh langsungnya sebesar 0,230 atau 23%. Selanjutnya pengaruh tidak langsung antara Materi Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) melalui Kompetensi Karyawan ($Y_2$), dapat diketahui besarnya dari hasil kali antara Materi Pelatihan ($X_2$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$) sehingga diketahui besar pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,201 atau 20.1%. Gambar 8 Interpretasi *path*, variabel kompetensi berperan sebagai variabel intervening. Menurut Sugiyono (2009:5) mengemukakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini metode pelatihan dan materi pelatihan merupakan variabel independennya, sedangkan kompetensi sebagai variabel intervening, dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependennya. Dari tabel 19 dan gambar 8 di atas di jelaskan pula pengaruh secara langsung antara metode pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0,234 dan materi pelatihan terhdap prestasi kerja karyawan sebesar 0,136, tetapi pengaruh dari variabel metode dan materi pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini di karenakan bahwa metode pelatihan dan materi pelatihan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Ke dua variabel tersebut harus melalui variabel komptensi terlebih dahulu kemudian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari gambar 8 interpretasi *path* dapat diketahui pula jalur yang efektif yaitu metode pelatihan memiliki

pengaruh yang besar terhadap kompetensi karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh Metode Pelatihan ($X_1$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel metode pelatihan ($X_1$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai dari koefisien Beta yang didapat yaitu sebesar 0,469 atau 46,9% dengan nilai signifikan 0,000. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa Sig < Sig α, yaitu 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengadaan program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Manulang dan Manulang, 2008:73). Begitu juga dalam lingkungan JOB P-PEJ ini khususnya pada HSE *Departement*. Diadakannya program pelatihan dalam lingkungan JOB P-PEJ berdasarkan dari rencana program pelatihan tahunan yang telah diagendakan oleh perusahaan melalui HRD *section* yang berperan sebagai penyedia dan penyelenggara pelatihan di lingkungan JOB P-PEJ. Selain dari agenda yang telah ditentukan oleh pihak HRD *section*, program pelatihan bisa diadakan berdasarkan permintaan dari tiap *departement* atau *section* yang ada di dalam lingkungan JOB P-PEJ, dengan mengajukan permohonan kepada pihak

HRD *section* mengenai perlunya diadakan program pelatihan dengan menyesuaikan kebutuhan dari *departement* atau *section* yang terkait.

Pelatihan yang diadakan oleh pihak JOB P-PEJ ada dua yaitu *on the job training* dan *off The job training*. Terdapat dua jenis metode pelatihan di antaranya metode *on the job training* dan metode *off The job training* (Handoko, 2010:110). Pemilihan metode pelatihan yang tidak tepat dapat mengurangi atau menghilangkan efektivitas pelatihan. Masing-masing metode memiliki sasaran pengajaran sikap, pengetahuan, dan keterampilan utama yang berbeda. Dalam program pelatihan yang akan diadakan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya (Hasibuan,2010:76).

Apabila dilihat dari rata-rata jawaban responden dari variabel metode pelatihan ($X_1$) yang memiliki nilai mean 3,84 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berarti bahwa responden merasakan pelatihan yang diadakan oleh pihak JOB P-PEJ dengan menggunakan metode *on The job training* dan *off The job training* telah berjalan dengan baik. Melihat dari indikator metode pelatihan dengan cara *on the job training* item pemberian petunjuk atau instruksi dalam melakukan pekerjaan ($X_{1.2}$) memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 3,88 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2, yang berarti bahwa responden merasa bahwa atasan telah memberikan petunjuk atau instruksi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Pada indikator metode *off the job training*, item pelaksanaan pelatihan dengan cara memberikan modul tertulis atau buku panduan ($X_{1.7}$) memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,04 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan dengan cara memberikan

modul tertulis atau buku panduan merupakan cara yang tepat. Pemberian modul tertulis atau buku panduan bertujuan agar karyawan dapat belajar sendiri dengan memerlukan sedikit interaksi.

**2. Pengaruh Materi Pelatihan ($X_2$) Terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$)**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel materi pelatihan ($X_2$) terhadap Kompetensi Karyawan ($Y_1$). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai dari koefisien Beta yang didapat yaitu sebesar 0,409 atau 40,9% dengan nilai signifikan 0,001. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Sig < Sig α, yaitu 0,001 < 0,05, sehingga materi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Materi pelatihan merupakan unsur yang penting dalam melaksanakan program pelatihan. Pemilihan materi pelatihan yang dibahas dalam pelatihan harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan yang bersangkutan (Manullang, 2008:75). Penggunaan materi pada pelaksanaan program pelatihan yang ditujukan kepada seluruh karyawan JOB P-PEJ khususnya karyawan HSE *Departement* selalu menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi, biasanya dengan mempertimbangakan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang terjadi saat ini. Adanya hal tersebut pihak HSE *Departement* ingin menambah *skill* atau kemampuan karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marwansyah (2010:169) bahwa materi pelatihan yang baik harus selalu

diperbaruhi sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Melihat indikator materi pelatihan ($X_2$) memiliki nilai mean sebesar 4,11 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berarti bahwa materi pelatihan yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan tema, tujuan, dan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Dari indikator kesesuaian isi materi pelatihan, item materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan ($X_{2.2}$) memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,21 yang terletak pada interval kelas > 4,2 - 5 yang berarti bahwa pemberian materi dalam pelatihan sangat sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan.

**3. Pengaruh Kompetensi Karyawan ($Y_1$) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$)**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien Beta senilai 0,491 atau 49,1% dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Sig < Sig α, yaitu 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Karyawan ($Y_1$) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$). Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dalam Marwansyah (2010;36) bahwa “kompetensi meliputi aspek niat, tindakan, dan

hasil. Dimana niat yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, dan pengetahuan, kemudian akan menimbulkan perilaku atau tindakan, yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja." Mangkunegara (2006:13) juga berpendapat bahwa prestasi kerja atau kinerja dipengaruhi oleh dua faktor antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pendapat lain dirumuskan yang dikemukakan oleh Riniawati (2011:51) bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Dengan adanya motivasi, kemampuan serta kesempatan, maka karyawan bisa memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kompetensi Karyawan ($Y_1$) memiliki nilai mean sebesar 3,83 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berarti bahwa responden merasa setelah mengikuti pelatihan kompetensi yang dimiliki semakin meningkat atau baik. Dapat dilihat dari indikator pengetahuan, item penguasaan bidang pekerjaan ($Y_{1.1}$) memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,04 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang berada pada kategori baik, yang berarti bahwa responden merasa setelah mengikuti mereka menguasai bidang pekerjaan yang dijalani dengan baik. Selanjutnya pada indikator sikap, item tingkat kedisiplinan ($Y_{1.3}$) memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 3,79 berada pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang ada pada kategori baik, disini responden merasa bahwa mereka lebih disiplin dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Pada indikator keterampilan, item jarang melakukan kesalahan pekerjaan memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 3,88 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 yang teletak pada kategori baik. Responden

merasa bahwa responden jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.

Pada variabel Prestasi Kerja Karyawan ($Y_2$) memiliki nilai mean sebesar 3,97 berada pada interval kelas > 3,4 – 4,2, ini berarti bahwa karyawan HSE *Departement* JOB P-PEJ memiliki prestasi kerja yang tinggi. Maka dari hasil responden dapat diketahui kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi lebih baik yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi.

**4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan**

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh yang di timbulkan dari pelaksanaan pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Dalam penelitian ini pelatihan dibagi menjadi dua variabel yaitu metode pelatihan ($X_1$) dan materi pelatihan ($X_2$). Di mana di jelaskan bahwa metode pelatihan ($X_1$) memiliki pengaruh terhadap kompetensi karyawan sebesar 0,469 atau 46,9%. Selanjutnya pengaruh antara materi pelatihan ($X_2$) terhadap kompetensi Karyawan ($Y_1$) dengan hasil sebesar 0,409 atau 40,9%. Nilai R menunjukkan koefisien korelasi antara variabel metode pelatihan ($X_1$) dan materi pelatihan ($X_2$) dengan variabel kompetensi karyawan ($Y_1$). Dalam penelitian diperoleh nilai R sebesar 0,709 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel metode pelatihan ($X_1$) dan materi pelatihan ($X_2$) dengan variabel kompetensi karyawan ($Y_1$). Nilai R Square untuk tingkat metode dan materi pelatihan terhadap kompetensi karyawan pada *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-

Petrochina *East Java* diketahui sebasar 0,502 yang berarti bahwa kompetensi karyawan ($Y_1$) sebesar 50,2% dipengaruhi oleh metode pelatihan ($X_1$) dan materi pelatihan ($X_2$), sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel metode pelatihan memiliki pengaruh tertinggi terhadap kompetensi karyawan karena memiliki nilai korelasi paling besar daripada materi pelatihan yaitu sebesar 0,469 atau 46,9%. Selanjutnya pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,491 atau 49,1%.

Pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Agar dapat mengetahui hasil pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja harus melalui kompetensi. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung antara metode pelatihan terhadap prestasi kerja melalui kompetensi sebesar 0,230 dan pengaruh tidak langsung antara variabel materi pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kompetensi sebesar 0,201.