

PENGARUH PELATIHAN *MARKETING STRATEGY AND CONSULTATIVE SELLING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PEMASARAN DI PT PUPUK ISKANDAR MUDA

Sri meutia¹, Riri Widiayanti²

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh, Aceh-Indonesia

*Corresponding Author: ¹srimeutia_mti@yahoo.co.id; ²ririwidiayanti@gmail.com

Abstrak – PT PUPUK ISKANDAR MUDA dalam meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan di departemen pemasaran melakukan pelatihan *Marketing Strategy and Consultative Selling*. Dari hasil penelitian di d a p a t k a n a d a n y a pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), dan penyelenggaraan (X_3), terhadap evaluasi kinerja karyawan (Y) PT Pupuk Iskandar Muda. Sampel penelitian ini berjumlah 20 karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel pelatihan, instruktur pelatihan dan penyelenggaraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel evaluasi kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($0.41 > 0.32$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda. Hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), dan penyelenggaraan (X_3), berpengaruh signifikan terhadap variabel evaluasi kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} < F_{tabel}$ ($-0.924 < 1.729$) dan probabilitas ($0.369 < 0.05$), maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_1), dan penyelenggaraan (X_3) berhubungan signifikan terhadap variabel evaluasi kinerja

Kata Kunci: Materi pelatihan, Instruktur pelatihan, Penyelenggaraan Evaluasi kinerja karyawan.

1 Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicapai. Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan, dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Penerapan pelatihan bagi karyawan dilaksanakan oleh karena karyawan sering kali belum memahami secara benar

bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan - perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, dengan menyesuaikan peraturan-peraturan yang ada.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur masukan (input) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan [1]. Selanjutnya ia mengatakan, sebagai input, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal, melainkan harus dikombinasikan dengan unsur lain seperti, bahan, mesin, modal, metode dan teknologi. Berpedoman pada uraian di atas, maka sumber daya manusia dapat disebut sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan baik dengan cara pelatihan maupun pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan institusi / perusahaan/lembaga maupun sekolah atau perguruan.

2.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya [1].

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi [2]. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya.

2.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan [2]. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan Pembangunan. Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain [3]:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumberdaya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan ransangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Meningkatkan perkembangan karyawan.

Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi, perusahaan, maupun lembaga atau perguruan (sekolah). Kegiatan pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terencana, terstruktur dan sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi. Selain itu juga agar mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi situasi-situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja. Program pelatihan sumber daya manusia termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi organisasi/lembaga/perusahaan/sekolah/perguruan, disamping karyawan.

2.4 Manfaat Pelatihan dan Dampak Pelatihan

Manfaat dari program pelatihan diantaranya [4]:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain [5]:

- a. Peserta
- b. Pelatih/Instruktur
- c. Fasilitas Pelatihan dan Kurikulum
- d. Dana Pelatihan

Dampak dari Pelatihan yang dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

2.5 Langkah-Langkah Pelatihan

Adapun langkah - langkah pelatihan adalah sebagai berikut [6]:

1. Analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.
2. Merencanakan instruksi, yaitu untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, latihan dan aktivitas.
3. Validasi, dimana orang-orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili.
4. Menerapkan program yaitu melatih karyawan yang diargetkan.
5. Evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program pelatihan.

2.6 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas -tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [5].

Sedangkan faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu [3]:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.7 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [1].

Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi beberapa elemen, yaitu [7]:

- a. Kuantitas dari hasil
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas dari hasil
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3 Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Departemen Pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan secara keseluruhan dari 03 September 2018 sampai dengan 11 Oktober 2018.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Agar dalam pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan mudah serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka diperlukan langkah pemecahan yang baik. Data yang diperlukan :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari konsumen. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data kuesioner pelatihan karyawan pada departemen pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dengan mempelajari literature yang berhubungan dengan penelitian dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini sejarah PT Pupuk Iskandar Muda.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Adapun teknik ini penulis lakukan dengan cara bertanya langsung kepada pembimbing materi pada saat kerja praktek di PT Pupuk Iskandar Muda. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kinerja

karyawan melalui pelatihan di PT Pupuk Iskandar Muda.

- b. Teknik observasi adalah pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti. Teknik ini dengan cara meninjau langsung ke Departemen Pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda.

3.4 Metode Analisis

Dalam tahapan pengolahan data, melalui beberapa tahapan diantaranya yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_3X_3$$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1

3. Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dengan ketentuan pengambilan keputusan dalam F hitung yaitu :

- a. Tingkat signifikansi $< \alpha$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independen secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji t

$$t = \frac{X - \mu_0}{\sqrt{S} / n}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam t hitung digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikan $< \alpha$ (0.005), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila t hitung $< t$ tabel dan apabila tingkat signifikan $> \alpha$ (0.005), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk pelatihan *Marketing Strategy and Consultative Selling* yang dilakukan pihak departemen pemasaran yang ada sebanyak 20 orang karyawan. Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan departemen pemasaran sebagai responden sebagai berikut :

4.1 Kuesioner Tentang Pelatihan

Penilaian karyawan tentang pelatihan dari kuesioner yang telah diberikan, didapatkan rekap jawaban ditampilkan dalam tabel 1.

Tabel 1 Rekap Kuesioner Tentang Pelatihan

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|---|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|----------------|
| | | Berguna /Sesuai/ Banyak | Sedikit berguna/ Tidak sesuai | Kurang berguna /Kurang sesuai | | |
| 1 | Apakah Pelatihan Ini Berguna Bagi Saudara | 19 | 1 | 0 | 19 | 95 |
| 2 | Sesuaiakah Dengan Harapan Saudara | 19 | 0 | 1 | 19 | 95 |
| 3 | Apakah Menambah Pengetahuan Saudara | 19 | 1 | - | 19 | 95 |

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 20 karyawan yang menjadi responden penelitian hasil jawaban mengenai pelatihan didapatkan pertanyaan pertama 19 responden (95%) menjawab berguna, pertanyaan kedua 19 responden (95%) menjawab sesuai pelatihan yang dilakukan dan pertanyaan ketiga 19 responden (95%) menjawab banyak

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 20 karyawan yang menjadi responden penelitian ini didapatkan hasil jawaban, mengenai penyampaian instruktur didapatkan pertanyaan pertama 16 responden (80%) menjawab baik sekali, pertanyaan kedua 15 responden (75%) menjawab baik sekali dan pertanyaan ketiga 15 responden (75%) menjawab baik penyampaian materi yang didapat dalam pelatihan.

4.3 Responden Tentang Penyelenggaraan

Penilaian karyawan tentang penyelenggaraan, didapatkan rekap jawaban ditampilkan dalam tabel.

Dari tabel 3 dapat dilihat rekap jawaban responden yang berjumlah 20 karyawan mengenai penyelenggaraan didapatkan 19 responden (95%) mengatakan jumlah peserta cukup, 15 responden (75%) mengatakan waktu untuk pelatihan cukup, 13 responden (65%) mengatakan ruang untuk pelatihan cukup, 16 responden (80%) mengatakan akomodasi ataupun konsumsi cukup, dan 16 responden

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|----------------------|-------------|------|--------|--------|-----------|----------------|
| | | Baik Sekali | Baik | Sedang | Kurang | | |
| 1 | Penguasaan Materi | 16 | 4 | 0 | 0 | 16 | 80 |
| 2 | Kemampuan Menyajikan | 15 | 4 | 1 | 0 | 15 | 75 |
| 3 | Manfaat Materi | 15 | 5 | 0 | 0 | 15 | 75 |

pengetahuan yang didapat dalam pelatihan.

4.2 Kuesioner Tentang Instruktur

Penilaian karyawan tentang instruktur, rekap jawaban penilaian karyawan ditampilkan pada tabel2:

Tabel 2 Rekap Responden Tentang Instruktur

(80%) mengatakan alat bantu / media / praga mengatakan cukup. Dari hasil persentase pada tabel diatas dapat dilihat handout/ training kits (45%) dan Pelayanan Panitia (60%) memiliki hasil persentase rendah,

maka pelatihan *marketing strategy and consultative selling* pada departemen pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan.

Tabel 3 Rekap kuesioner Tentang Penyelenggaraan

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|------------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|-----------|----------------|
| | | Teralalu Banyak/singkat/Baik | Cukup | Terlalu Sedikit/Lama/Kurang | | |
| 1 | Jumlah Peserta | 0 | 1 | 1 | 1 | 95 |
| 2 | Waktu Pelatihan | 4 | 1 | 1 | 1 | 75 |
| 3 | Handout/TrainingKits | 9 | 8 | 3 | 9 | 45 |
| 4 | RuangPelatihan | 5 | 1 | 2 | 1 | 65 |
| 5 | Akomodasi/Konsumsi | 1 | 1 | 3 | 1 | 80 |
| 6 | AlatBantu/Media /Praga | 2 | 1 | 2 | 1 | 80 |
| 7 | Pelayanan Panitia | 3 | 1 | 4 | 1 | 60 |

Pada persamaan diatas dapat dilihat bahwa Variabel Pelatihan (X1), Variabel Instruktur Pelatihan (X2), Variabel Penyelenggaraan Pelatihan (X3), dapat mempengaruhi Variabel terikat yaitu Evaluasi Pelatihan (Y).

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung atau menjumlahkan besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Metode Pelatihan (X1), Instruktur Pelatihan (X2), Penyelenggaraan Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat yaitu Evaluasi Pelatihan (Y), pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, nilai hasil regresi linier berganda dpat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.713 | 9.139 | | .953 | .355 |
| | VAR00001 | -.057 | .875 | -.017 | -.065 | .949 |
| | VAR00002 | .039 | .208 | .040 | .185 | .855 |
| | VAR00003 | .353 | .157 | .555 | 2.251 | .039 |

Dari penjumlahan yang dilakukan pada tabel 4, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda diinterpretasikan sebagai berikut

$$Y = 8.713 + (-0.057) X_1 + (0.039) X_2 + (0.353) X_3$$

Keterangan :

- Y : Evaluasi Pelatihan
- X1 : Pelatihan
- X2 : Instruktur Pelatihan
- X3 : Penyelenggaraan

4.5 Uji t

Dari output koefisien di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X3) yang paling kecil yaitu 0.039 > 0.05 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Hasil uji T diperoleh nilai Thitung sebesar 2.251 dan tingkat signifikan pada 0.039, oleh karena itu T hitung > Ftabel (2.251 > 1.729) dan probabilitas (0.039 > 0.05), maka dapat dikatakan bahwa variabel

pelatihan (X3) berpengaruh dan berhubungan positif terhadap variabel evaluasi pelatihan (Y).

4.6 Uji Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi dan determinasi (R²). Korelasi (R) sebesar 0.569 atau 56.9 % yang bermakna hubungan kedua variabel bebas

terhadap variabel terikat berada dikategori kuat. Melalui tabel diatas diperoleh nilai R Square menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.323 atau 3% artinya pelatihan mampu mempengaruhi variabel evaluasi kinerja pelatihan. Sedangkan sisanya 97% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian .

4.6 Uji F

Pengujian simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap simultan terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan uji f pada tabel 5 didapatkan hasil uji statistik f, F hitung sebesar 2.550 dan tingkat signifikan padaa 0.092, oleh karena itu F hitung > F tabel ($2.550 > 0.320$) dan probabilitas ($0.092 > 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat dikakatan bahwa pelatihan *marketing strategy and consultative selling* berpengaruh terhadap evaluasi pelatihan.

Tabel 5 Hasil Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9.768 | 3 | 3.256 | 2.550 | .092 ^a |
| | Residual | 20.432 | 16 | 1.277 | | |
| | Total | 30.200 | 19 | | | |

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian pengaruh pelatihan Marketing Strategy and Consultative Selling terhadap karyawan Departemen Pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan *Marketing Strategy And Consultative Selling* bagi karyawan departemen pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda secara signifikan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($0.41 > 0.32$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Iskandar Muda.
2. Hasil persentase dari setiap variabel (pelatihan, instruktur, dan penyelenggaraan) terhadap variabel evaluasi kinerja pelatihan dapat dilihat pengaruh Pelatihan *Marketing*

Strategy And Consultative Selling bagi karyawan departemen pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda yang dimana untuk 19 responden (95%) menjelaskan jumlah peserta cukup, 15 responden (75%) menjelaskan waktu untuk pelatihan cukup, 13 responden (65%) menjelaskan ruang untuk pelatihan cukup, 16 responden (80%) menjelaskan akomodasi ataupun konsumsi cukup, dan 16 responden (80%) menjelaskan alat bantu / media / praga menjelaskan cukup. Dari hasil persentase pada bagian penyelenggaraan didapatkan persentase handout/ training kits (45%) dan Pelayanan Panitia (60%) memiliki hasil persentase rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disimpulkan antara lain:

1. Untuk mensinkronkan hasil pelatihan *Marketing Strategy And Consultative Selling* materinya harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan departemen pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda Iskandar Muda.
2. Pada pelatihan sebaiknya perusahaan melakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu, bukan hanya berdasarkan adanya keinginan dari karyawan atau berdasarkan ketetapan kantor pusat saja, karena dengan analisis kebutuhan pelatihan akan dapat diketahui jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan serta tingkat prioritas kebutuhan pelatihan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Veithzal Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Sofiyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [3] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- [4] Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta. STIE YKPN.
- [5] Hasibuan, S.P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Kesembilan Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- [7] Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benyamin Molan). Klaten: PT Intan Sejati.