PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LAMDA MULTI DINAMIKA BOGOR

Author

Muhammad Irvansyah

Universitas Indraprasta PGRI

Firdaus Budhy Saputro

Kapidin

Abstract

This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Lamda Multi Dinamika, Bogor. While the ultimate impact of training on performance depends on the employees themselves, the company must undertake efforts to ensure effective training is provided. This study employed a quantitative method with a sample of 36 respondents, using questionnaires for data collection. Training was found to have a significant influence. The analysis yielded a simple linear regression equation of Y = 4.72 + 0.92X. Training demonstrates a strong, positive relationship with employee performance at PT. Lamda Multi Dinamika, evidenced by a correlation coefficient (r) of 0.773. The coefficient of determination is denoted as r²; its value is calculated by squaring the correlation coefficient (r² × 100%). The test results for the coefficient of determination (KP) showed a value of 0.597, or 59.7%. This indicates that variable X (training) exerts a 59.7% influence on variable Y (performance), while the remaining 40.3% is attributable to factors outside the scope of this study. Hypothesis testing (t-test) revealed that training has a significant effect on performance, with a calculated t-value (t-count) of 7.098 compared to a critical t-value (t-table) of 2.032 (7.098 > 2.032). Consequently, the null hypothesis (Ho) was rejected, and the alternative hypothesis (Ha) was accepted.

Keywords

Training, employee performance.

2023

Page

10 - 17

DOI

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika, Bogor. Kegunaan untuk mengetahui pengeruh pelatihan terhadap kinerja ialah tergantung dari karyawan itu sendiri, namum pihak perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat mewujudkan pelatihan yang baik bagi karyawannya. Hasil dari penelitian ini perhitungan menggunakan metode kuantitatif dengan sample 36 respondendan Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pelatihan memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Dengan signifikasi diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y= 4.72 + 0.92 X. Pelatihan mempu memberikan hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika, hal ini ditunjukkan dengan diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.773. Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai korelasi r^2 x 100% = n%. Hasil dari pengujian koefisien penentu atau koefisien determinasi (KP) menunjukkan nilai koefisiensinya sebesar 0.597 atau 59.7%. artinya variabel X (pelatihan) memiliki pengaruh sebesar 0.597 atau 59.7% terhadap variabel Y (kinerja). Sedangkan sisanya 40.3 % berasal dari faktor – faktor lain yang tidak termasuk kedalam variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t), variable pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,098 dengan t_{tabel} sebesasr 2,032 sehingga (7,098 > 2,032). Hal ini menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci

Pelatihan, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini ditandai dengan cepatnya laju perkembangan dalam ranah bisnis. Perubahan lingkungan secara dinamis memaksa berbagai macam jenis perusahaan untuk mengadaptasikan visi dan misi mereka kedalam *struktur, kultur,* dan *sistem* perusahaan yang lebih baik untuk kemajuan bisnis pada masa yang akan datang. Yang dimana mereka dituntut untuk bisa bersaing di ranah bisnis yang semakin berkembang dari masa-kemasa. Ada berbagai macam aspek yang membuat perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi.

Ada kalanya perusahaan berhasil atau tidak berhasil dalam mengikuti arus globalisasi ini. Akibatnya tidak sedikit perusahaan yang gulung tikar akibat tidak bisa mencapai visi dan misi yang mereka junjung selama ini. Sudah tidak terhitung lagi, orang yang menjadi korban dari akibat kondisi perusahaan yang gulung tikar, karena dirundung masalah *internal* maupun masalah *eksternal*. Yang bisa membedakan perusahaan yang bangkit lagi dan perusahaan yang gulung tikar tidak lain adalah kualitas anggota yang berdiri di dalam perusahaan itu sendiri, terutama para pimpinan dan tentunya bantuan dari kru perusahaan.

Maka dari itu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting bagi perusahaan, karena dengan adanya SDM yang baik maka perusahaan akan dapat bergerak secara *sistematis* dan lebih *efisien*. Mengingat SDM menjadi faktor penting dalam pencapaian suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik *public* maupun bisnis adalah sumber daya yang paling utama, karena disetiap perusahaan yang sukses pasti terdapat orang yang mendukung kesuksesan itu sendiri, disamping sumber daya sumber daya lainnya. Hal itu dikarenakan manusia adalah sebagai pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai macam sumber daya lainnya.

Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain, berbagai macam sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi cukup, maka akan sangat menjadi percuma jika tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Jumlah modal yang besar dikeluarkan akan menjadi modal mati dan tidak akan bertambah jika tidak dapat dikelola manusia dengan baik, dan akhirnya hanya akan membuat rugi perusahaan karena apa yang di keluarkan tidak sebanding dengan apa yang di dapatkan. Maka dari itu untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan tersebut di dalam pengembangan SDM ada yang yang perlu dilakukan yaitu dengan cara membuat pelatihan bagi sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut, setelah selesainya proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Pada umumnya organisasi membutuhkan suatu pelatihan terlebih dahulu. Agar pegawai baru yang telah lolos seleksi dapat dengan cermat mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan ini membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai macam keterampilan yang tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan pada saat mendatang.

METODE

Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode *positivistik* karena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini juga disebut metode konfirmasif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/ konformasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan cara melakukan pengukuran, sehingga peneliti kuantitatif menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Dengan demikian judul dalam penelitian kuantitatif secara eksplisit maupun implisit berkenan dengan pengaruh variabel i*ndependen*/sebab terhadap variabel *dependen* / akibat. Menurut Yusuf (2014: 43) pendekatan kuantitatif adalah apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Metode yang peneliti gunakan adalah metode survei. Survei merupakan suatu cara untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar individu dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur (Yusuf, 2014: 48). Metode survei ini digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika.

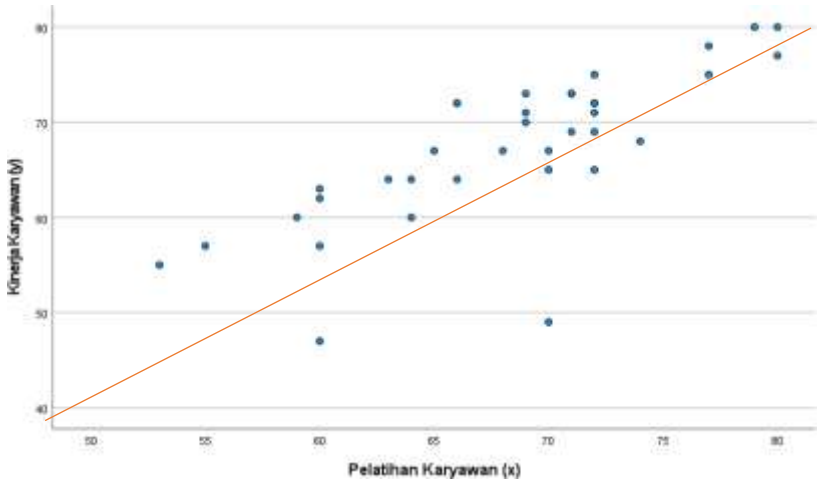
HASIL

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja di PT. Lamda Multi Dinamika. Adapun persamaan regresinya adalah :

Setelah diketahui nilai a dan b maka dapat diketahui persamaan regresi linear yaitu :

Y= 4.72 + 0.92 X



Kurva Persamaan Regresi Linear Sederhana

Sumber : data premier yang di olah tahun 2021

Keterangan gambar :

Jika X = 0 ; Y = 4.72 + 0.92 (0) = 4.72

Jika X = 1 ; Y = 4.72 + 0.92 (1) = 5.64

Jika X = 2 ; Y = 4.72 + 0.92 (2) = 6.56

Jika X = 3 ; Y = 4.72 + 0.92 (3) = 7.48

Jika X = 4 ; Y = 4.72 + 0.92 (4) = 8.4

Jika X = 5 ; Y = 4.72 + 0.92 (5) = 9.32

Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan data tabel penolong akan dimasukan datanya untuk tahap berikut yaitu koefisien korelasi, dimana hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel pelatihan (X) dengan kinerja (Y). maka digunakan rumus sebagai berikut:

Besarnya koefisien korelasi nilai (r) yang diperoleh sebesar 0.773 berada pada interval 0.70 – 0.799 yang artinya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja terdapat korelasi yang positif dan kuat.

Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)

Tahap selanjutnya yaitu dengan nilai r_{xy} telah diperoleh sebelumnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

KP = r^2x 100%

Maka didapatkan hasil data koefisiensi penentu sebagai berikut :
KP = r^2x 100% KP = $(0.773)^2x$ 100%
KP = 0.597 x 100% KP = 59.7 %

Didapatkan nilai kofisiensi penentu atau koefisiensi yang artinya pengaruh variabel X (Pelatihan) terhadap variasi (naik-turunnya) variabel Y (Kinerja) hanya sebesar 59.7 %, sisanya 40.3 % berasal dari faktor – faktor lain.

Pengajuan hipotesis penelitian (uji t)

Ho : P = 0 artinya bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lamda Multi Dinamika.
Ha : P ≠ 0 artinya bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lamda Multi Dinamika.

Sebagai perbandingan adalah dengan melihat nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan α = 0.05, dk = n -2. Peneliti menggunakan 36 responden, untuk responden yang berjumlah 36 (n) diperoleh dk sebesar n -2 = 30 – 2 = 34. Untuk dk 34 dan nilai alpha (α) 5% (dua sisi) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032.

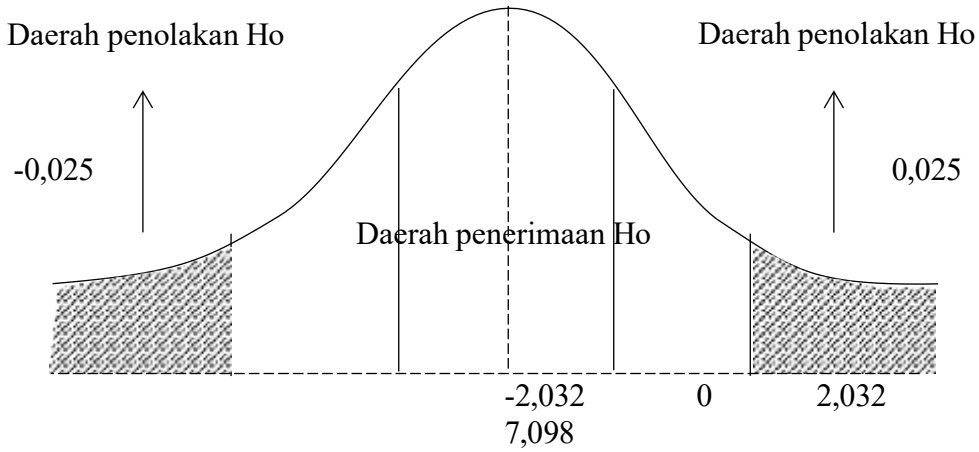
Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 7,098 > 2,032, maka H_0 ditolak H_a diterima.

karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7,098 > 2,032) pada α = 0.05 hipotesisnya adalah :

a. $\boldsymbol{t_{hitung} > t_{tabel}}$ maka Ho ditolak dan H$\boldsymbol{\alpha}$ diterima artinya ada pengaruh yang signifikan variabel X dan variabel Y.

b. $\boldsymbol{t_{hitung} < t_{tabel}}$ maka Ho diterima dan H$\boldsymbol{\alpha}$ ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X dan variabel Y.

Adapun pengujian hipotesis dengan kriteria penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Kurva Pengujian Hipotesis

Sumber : diolah peneliti tahun 2021

Mengacu pada kriteria uji hipotesis diatas, maka hipotesis Nol (H_0) ditolak, karena t hitung > t tabel yaitu 7,098 > 2,032. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa H_a diterima, maka dapat disimpulkan "adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. lamda Multi Dinamika.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear diperoleh persamaan sebagai berikut : Y= 4.72 + 0.92 X, dimana nilai konstanta atau nilai tetap dari persamaan regresi tersebut adalah 4,72. Jika diasumsikan pelatihan bernilai 1, maka kinerja karyawan sebesar 5.64. dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisiensi regresi positif sehingga kenaikan suatu variabel pelatihan akan meningkatkan variabel kinerja. Kemudian perhitungan koefisien korelasi (r) antara variabel X dan

Y diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.773. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan besarnya suatu pelatihan terhadap kinerja diketahui dengan menggunakan rumus koefisien penentu atau koefisien determinasi KP = R = r^2 x 100%. Nilai r^2 sebesar 0.597, koefisiensi determinasi dilambangkan dengan r^2. Nilai ini menyatakan proporsi variasi kesuluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent.* Selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai korelasi r^2 x 100% = n%, memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh *independent* sebesar n%, sedangkan sisanya (100% - n%) diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variasi lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel *dependent* lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sensitive dengan jumlah variabel. Sehingga besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebesar 59.7 %, sisanya 40.3 % berasal dari faktor – faktor lain yang tidak termasuk kedalam variabel penelitian ini. Seperti yang telah diuraikan terdadpat juga pengujian hipotesis (uji t) yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. lamda Multi Dinamika Bogor. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,098 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5% dan t_{tabel} sebesasr 2,032. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Karena nilai t_{hitung} lebih besasr dari nilai t_{tabel} (7,098 > 2,032).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pelatihan menjadi salah satu penyebab tingginya kinerja seseorang dalam perusahaan, pelatihan tidak hanya akan meningkatkan pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan kemampuan, sikap, sifat, dan lain-lain. Individu yang terlatih tentunya mempunyai pengaruh yang besar bagi perusahaan. Salah satunya adalah meningkatnya kinerja karyawan sehingga akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Pelatihan merupakan investasi penting karena semakin terlatih karyawan kita maka akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika Bogor, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika. Dengan signifikasi diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y= 4.72 + 0.92 X.
2. Pelatihan mempu memberikan hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Lamda Multi Dinamika, hal ini ditunjukkan dengan diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar $\mathbf{0.773}$. Koefisien determinasi dilambangkan dengan $\boldsymbol{r^2}$. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain (galat atau perubahan lainnya). Nilai koefisien determinasi

dinyatakan dalam kuadrat dari nilai korelasi r^2 x 100% = n%. memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh *independent* sebesar n%, sedangkan sisanya (100% - n%) diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variasi lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel *dependent* lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sensitive dengan jumlah variabel.

3. Hasil dari pengujian koefisien penentu atau koefisien determinasi (KP) menunjukkan nilai koefisiensinya sebesar 0.597 atau 59.7%. artinya variabel X (pelatihan) memiliki pengaruh sebesar 0.597 atau 59.7% terhadap variabel Y (kinerja). Sedangkan sisanya 40.3 % berasal dari faktor – faktor lain yang tidak termasuk kedalam variabel penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t), variable pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,098 dengan t_{tabel} sebesasr 2,032 sehingga (7,098 > 2,032). Hal ini menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M. (2015) *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Budihardjo M. (2015) *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Fahmi, I. (2018) *Pengantar Manajemen Keuangan.* Bandung: Alfabeta.

Frans Budi Pranata. (2014) *Cara Mengukur Dan Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Hamali A.Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive.

Harsuko R. (2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Hasibuan, M.S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara A.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Margono, S. (2010) *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Marwansyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta.

Mello, J. A. (2011) *Strategic Human Resource Management (3rd edition)*. United States of America: South-Western Publishing Co.

Moeheriono. (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurdin I. dan Sri H. (2019) *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat

Cendekia.
Riduwan. (2009) *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.* Bandung: Alfabeta.
Rivai V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
Sinambela L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Siswanto. (2015) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta: Bumi Aksara.
Sri Larasati. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.
Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
Sukmadinata. (2010) *Metode penenelitian pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Supranto, J. (2013) *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, cet. III*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
Suwatno dan Priansa, D.J. (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
Wibowo. (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Yusuf A.M. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenadamedia group.
Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis, 3(2), 1-17. Retrieved from osf.io
Budiansyah, Oktary dan Safitri, Yancik And D.W, Cherrya (2016). *Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas.* Jurnal E-Prints STIE MDP.
Khan A. dan Farooq (2011), *Impact Of Traning and Feedback On Employee Performance,* Far East Journal Of Psychayand Business Vol. 5 No. 01 2011.