

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Building di Jakarta

NOPI OKTAVIANTI

Universitas Pamulang
Jln. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
E-mail : dosen02481@unpam.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Mahakam Building in Jakarta. The method used was explanatory research with a sample of 86 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training variables obtained an average score of 3.43 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.80 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 8.995 + 0.846X$, and a correlation coefficient value of 0.773 or has a strong relationship with a value of determination of 59.7%. Hypothesis testing obtained significance $0,000 < 0.05$.

Keywords: Training, Employee Performance.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya kita harus tau kondisi sumber daya manusia sekarang ini dan permasalahan yang dialami Indonesia mengenai SDM-nya. Adapun permasalahan SDM Indonesia adalah sekarang ini adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja, tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah, lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi, lemahnya perguruan tinggi dalam menciptakan SDM yang handal professional dan punya daya saing tinggi, belum adanya kesadaran bagi pemerintah bangsa Indonesia untuk memperbaiki SDM Indonesia, dilihat dari rendahnya alokasi APBN untuk sektor pendidikan tidak lebih dari 12% pada pemerintahan di era reformasi.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam

mencapai tujuannya. Instrument-instrumen tersebut seperti sumber daya manusia, teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan PT. Mahakam Building adalah dengan melakukan training atau pelatihan dengan materi yang sesuai diharapkan.

Pelatihan dipandang sebagai suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Mahakam Building. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Pelatihan juga dapat memperbaiki kinerja yaitu karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan. Pelatihan karyawan juga merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Pelatihan biasa merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan segera. Menurut Byars dan Ruc dalam Fajar dan Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Desler dalam Fajar dan Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Secara prinsip kedua pengertian tersebut adalah sama yaitu pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan, oleh karena itu perusahaan PT. Mahakam Building harus menyelenggarakan pelatihan serta menunjang sarana dan

prasarana harus memadai seperti menyiapkan tempat dan alat-alat yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan member manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan oleh karena itu dalam pelatihan di PT. Mahakam Building harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Pelatihan karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja baik kemampuan fisik maupun kemampuan mental. Selain itu dengan dilakukannya pelatihan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara meningkat serta dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang dituntut suatu pekerjaan tertentu dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2014:9) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan awal penemuan peneliti dan hasil diskusi dengan pimpinan dan karyawan PT. Mahakam Building. Peneliti menemukan masalah pelatihan dan kinerja. Permasalahan pelatihan yang peneliti temukan antara lain materi pelatihan yang belum sesuai yang diharapkan, masih rendah keterampilan kerja yang belum dimiliki oleh karyawan, fasilitas dan sarana pelatihan yang kurang memadai, minimnya minat peserta pelatihan, dan kualitas kerja yang rendah.

Mengingat pentingnya dan berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Building di Jakarta”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 responden yaitu karyawan/pelanggan/konsumen PT. Mahakam Building di Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	86	29	44	34.31	3.771
Kinerja Karyawan (Y)	86	29	49	38.02	4.127
Valid (listwise)	N86				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,43 dengan standar deviasi 3,771. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,127. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	8.995			3.438	.001
Pelatihan (X)	.846	.773	.773	11.163	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,995 + 0,846X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,995 diartikan

jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,995 point.

- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,846, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,846 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,846 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,773 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.593	2.635

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,597 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja

karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.995	2.616		3.438	.001
Pelatihan (X)	.846	.076	.773	11.163	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,163 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,995 + 0,846X$, nilai korelasi sebesar 0,773 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,7%. Pengujian

hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,163 > 1,989$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

SIMPULAN

Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,80 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,995 + 0,846X$, nilai korelasi sebesar 0,773 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,163 > 1,989$).

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- D Prasada, S Sarwani, M Catio. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) 3 (3), 195-207
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior, Ney York: McGraw-Hill, New York*.
- Maddinsyah, A., Sunarsi, D., Hermawati, R., Pranoto. (2020). Analysis of location selection effect on the user decision that influence the success of the service business of micro, small and medium enterprise (MSME) in bandung timur region. International Journal of Advanced Science and Technology. Vol. 29 No. 06
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Strategi Komunikasi Sekda Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan, 19(1).
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber*

Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.

Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press

Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama

Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).

Sunarsi, D., & MM, C. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu- Jakarta Selatan.

Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada