

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAUD TELKOM

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF TELKOM PAUD

Sivamela Wijaya¹, Puspita Wulansari², Hani Gita Ayuningtias³

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

sivamelaw@student.telkomuniversity.ac.id¹, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id²,
hanigita@telkomuniversity.ac.id³

Abstrak

Faktor penting penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dan studi data sekunder perusahaan ditemukan bahwa terjadi penurunan nilai kinerja pegawai PAUD Telkom di Indonesia serta pelaksanaan pelatihan yang belum sesuai dengan rencana kerja dan jadwal yang sudah ditentukan, fasilitas yang belum memadai dan materi pelatihan yang belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian dan pelaksanaan pelatihan, kinerja pegawai PAUD Telkom serta pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PAUD Telkom. Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan total 44 responden yang menjawab kuesioner. Pengumpulan data menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dimana total populasi menjadi sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pelatihan memperoleh persentase 85,64% dan berada pada kategori "sangat baik". Sedangkan kinerja karyawan memperoleh persentase 87,27% dan berada pada kategori "sangat baik". Adapun hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai PAUD Telkom dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,8%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan menjadi masukan untuk Yayasan Pendidikan Telkom dalam meningkatkan kinerja pegawai PAUD Telkom.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

An important factor determining the success of the company in achieving its goals is employee performance. Several factors can affect performance, one of which is training. Based on the results of interviews and studies of company secondary data, it was found that there was a decrease in the performance value of Telkom PAUD employees in Indonesia as well as the implementation of training that was not in accordance with the work plan and predetermined schedule, inadequate facilities and training materials that were not in accordance with the needs of employees. This study aims to determine the delivery and implementation of training, the performance of PAUD Telkom employees and the effect of training on the performance of PAUD Telkom employees. The results obtained from the distribution of questionnaires with a total of 44 respondents who answered the questionnaire. Collecting data using a non-probability sampling technique, namely a saturated sample where the total population is the sample. The analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression. Based on the results of descriptive analysis, the training obtained a percentage of 85.64% and was in the "very good" category. Meanwhile, the employee performance obtained a percentage of 87.27% and was in the "very good" category. The results of statistical tests show that training has a positive and significant effect on Telkom PAUD employees with a coefficient of determination (R^2) of 65.8%. The results of this study are expected to be a reference for further researchers and input for the Telkom Education Foundation in improving the performance of Telkom PAUD employees.

Keywords: Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dilansir dari berita Liputan6.com bahwa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI mewajibkan anak usia 0-6 tahun untuk mengenyam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan PAUD menjadi tolak ukur pendidikan seseorang dan sebagai upaya pemerintah dalam mencegah anak putus sekolah. Hal tersebut

mendapat respons positif dari masyarakat dimana kesadaran akan pentingnya PAUD di Indonesia meningkat yang ditandai dengan adanya peningkatan jumlah lembaga dan siswa PAUD pada tahun 2016-2019 (Kemendikbud, 2020). Namun hal tersebut belum didukung oleh kualitas guru yaitu kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan standar pemerintah dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya (Sabandi et al., 2018:4). Menurut Rivai dan Sagala (2014) dalam Rachmawati (2016:5-6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tingkat kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan dan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan (Mulyadi, 2018:25).

Berdasarkan data kinerja ditemukan sebanyak 16 sekolah PAUD Telkom dengan Nilai Kinerja Unit (NKU) dan Nilai Kinerja Individu (NKI) yang mengalami penurunan dan belum mencapai nilai kinerja maksimal pada tahun 2018-2019 sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Kinerja Individu PAUD Telkom

No	Sekolah	2018			2019		
		N	P2	P3	N	P2	P3
1	DC Bandung	3	2	1	2	0	2
2	TK Banjarbaru	14	5	9	12	2	10
3	TK Baturaja	9	1	8	8	0	8
4	TK Buahbatu	9	1	8	6	0	6
5	TK Dayeuhkolot	4	0	4	1	0	1
6	TK Jambi	1	0	1	2	0	2
7	TK Jayapura	1	0	1	3	0	3
8	TK Magelang	3	0	3	2	0	2
9	TK Medan	5	3	2	4	0	4
10	TK Mojokerto	6	1	5	6	0	6
11	TK Palembang II	3	1	2	2	0	2
12	TK Pasuruan	7	1	6	7	0	7
13	TK Pekanbaru	8	0	8	8	0	8
14	TK Rancaekek	1	0	1	2	0	2
15	TK Solo	3	1	2	4	0	4
16	TK Ternate	8	3	5	12	4	8

Adapun acuan nilai kinerja pegawai PAUD Telkom sebagai berikut:

Tabel 2 Batas Nilai Kinerja Individu

Range Nilai (%)	NKI	Keterangan
≥ 110	P1	Luar Biasa
$103 \leq X < 110$	P2	Di atas Target
$96 \leq X < 103$	P3	Mencapai Target
$90 \leq X < 96$	P4	DI bawah Target
< 90	P5	Jauh Di bawah Target

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa penelitian diantaranya komitmen organisasi, tanggung jawab dan disiplin dalam penelitian Daulay *et al.* (2019:217), budaya organisasi, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi dalam penelitian Pitriyani dan Abdul (2020:65), komunikasi, kepemimpinan dan insentif dalam penelitian Marcelline *et al.* (2021:563), pelatihan dan motivasi dalam penelitian Hendra (2020:9). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pranata *et al.* (2018:41) pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitasnya. Meutia dan Widiyanti (2019:41) pelatihan adalah usaha

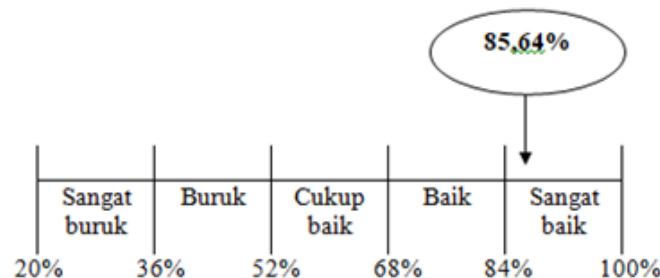
untuk mengembangkan kinerja dan mendorong karyawan mencapai kinerja terbaik. Pelatihan juga merupakan salah satu metode yang mendukung profesionalisme karyawan dan kinerja spesifik sesuai harapan perusahaan (Erwin, 2020:145).

2. Metodologi Penelitian

Tahapan penelitian dilakukan mulai dari melakukan perumusan masalah yang didapat dari fenomena yang ada, mengumpulkan teori-teori yang mendukung penelitian yang dilihat dari variabel X dan Y. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan total 44 responden. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan signifikansi 5%. Setelah data diolah dan dianalisis maka peneliti menjelaskan hasil penelitian secara detail pada pembahasan hasil penelitian dan diakhiri dengan kesimpulan dan pemberian saran.

3. Hasil dan Pembahasan

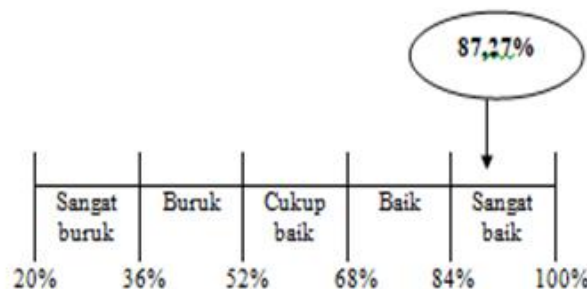
Hasil analisis deskriptif terhadap pelatihan, diperoleh nilai 188,4 dari total skor 220 pada 10 item pernyataan dengan persentase sebesar 85,64%. Sesuai dengan perhitungan garis kontinum, variabel pelatihan berada dalam kategori “sangat baik” sebagai berikut:



Gambar 1 Garis Kontinum Pelatihan (X)

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021

Adapun untuk hasil analisis deskriptif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai 192 dari total skor 220 pada 4 item pernyataan dengan persentase sebesar 87,27%. Sesuai dengan perhitungan garis kontinum, variabel kinerja karyawan berada dalam kategori “sangat baik” sebagai berikut:



Gambar 2 Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021

Sedangkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.134	1.492		2.770	.008
	Pelatihan	.311	.035	.811	8.998	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa Thitung sebesar 8,998 dan nilai signifikansi 0,000 dimana Thitung > Ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 44 - 1 - 1 = 42$ adalah 2,018. Sedangkan tingkat signifikansi sebesar $0,05 > 0,000$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu dari berbagai macam industri yang berbeda menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 40%-71%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.650	1.252

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,658 atau 65,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan uji hipotesis serta uji koefisien determinasi yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PAUD Telkom dengan pengaruh sebesar 65,8%.

Referensi

Agrasadya, A., & Indriyani, I. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Macdonals Sunburst Serpong Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 1-11. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id>

- Arniadi, B. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Asam-Asam Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(3), 437-450. Retrieved from <https://scholar.google.com>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218). Retrieved from <http://journal.umsu.ac.id>
- Erwin, E. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). Retrieved from <http://repository.upbatam.ac.id>
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172-185. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 200-207. Retrieved from <http://journal.stiemb.ac.id>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. F. (2020). The Impact of Employee Training Programs on Job Performance and Job Satisfaction in the Telecommunication Companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). Retrieved from <https://oapub.org>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Data Publikasi Statistik 2018-2019. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557-564. Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id>
- Meutia, S., & Widiyanti, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Marketing Strategy and Consultative Selling terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pemasaran di PT Pupuk Iskandar Muda. *Industrial Engineering Journal*, 8(1). Retrieved from <https://www.journal.unimal.ac.id>
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1). Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id>
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68. Retrieved from <http://jurnal.ulb.ac.id>
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 39-47. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Prastiwi, D. (2019, Februari 13). *Hindari Drop Out Sekolah, Kemendikbud Wajibkan Anak Ikut PAUD*. Liputan 6 [online]. Tersedia: <https://www.liputan6.com/news/read/3893771/hindari-drop-out-sekolah-kemendikbud-wajibkan-anak-ikut-paud> [Maret 2020]

Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16. Retrieved from <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa>

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. Retrieved from <https://journal.unrika.ac.id>.

Yayasan Pendidikan Telkom. (2020). Data Kinerja PAUD Telkom 2018-2019. Bandung: Yayasan Pendidikan Telkom.

