

PENGARUH PELATIHAN / TRAINING TERHADAP KINERJAKARYAWANPADA PT XXX INDUSTRI (PERSERO) BANDUNG

Faisal Sobiq Aulawi

1203100169

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis
Universitas Telkom, Bandung, Jawa Barat

ABSTRAK

Program pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan kinerja yang berkaitan dengan keterampilan pekerjaan karyawan dan keterampilan kepemimpinan. Pelaksanaan pelatihan di PT XXX Industri (Persero) pada tahun 2013 sebanyak 31 kali pelatihan yang diikuti oleh 221 karyawan sedangkan karyawan pada perusahaan ada 487 karyawan, kemudian hasil dari kinerja karyawan masih belum mencapai tujuan perusahaan, yaitu rata-rata kinerja karyawan diharapkan dapat mencapai hasil istimewa. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan / *Training* terhadap Kinerja Karyawan di PT XXX Industri (Persero) Bandung.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kemudian responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang yang mempunyai jabatan sebagai atasan, sehingga teknik *sampling* menggunakan teknik *sampling* jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sebagai *sample*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji hipotesis, dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software *SPSS versi 20.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menurut tanggapan responden pelatihan dan kinerja PT XXX Industri (Persero) sudah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variable pelatihan / *training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :pelatihan, kinerja, karyawan

ABSTRACT

The Education and training program is the effort in developing human resources, particularly for the improvement of the performance which associated with the employee job and leadership skills. Implementation of the training in PT XXX Industry (Persero) in the year 2013 as many as 31 times of training, followed by 221 employees, while employees in the company amounted to 487 employees, then the result of the employee's performance has not yet reach the company's goal which the performance employees averages achieve their special results. Therefore the purpose of this study is to determine the influence of the Training to the Employee Performance in the PT XXX Industry (Persero) Bandung.

This research is using the quantitative methods. The respondent of this research is 45 peoples who had a position as supervisor, so the sampling technique use saturated samples, which means that the entire population as a sample. Analysis of the data in this study using descriptive analysis, hypothesis testing, and simple linear regression analysis with the SPSS 20.0 version software for windows

Based on the descriptive analysis result, according to respondent's the training and the performance in PT XXX industry (persero) has been very good. The research result show that partially the training variable has a positive impact and significant to the employee's performances.

Key words: training, performance, employee

1. PENDAHULUAN

Fungsi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Perkembangan usaha dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada produktif tidaknya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa yang berkualitas. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Untuk mencapai kinerja yang unggul, bukan hanya bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik.

Saat ini perusahaan atau instansi selalu berusaha agar bisa meningkatkan kualitas karyawannya. Kinerja karyawan yang baik tidak mungkin muncul begitu saja. Banyak perusahaan atau instansi yang sukses menyadari bahwa pada dasarnya peningkatan bisnis mereka dilandasi oleh suatu sistem yang dilaksanakan secara konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik, perusahaan atau instansi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh dengan beberapa cara misalnya dengan memberikan pendidikan/pelatihan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara-cara tersebut, perusahaan mengharapkan agar karyawan lebih memaksimalkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Colquit, Le Pine dan Wasson(2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, *Job performance is defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*

Bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi pula oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang, selain didukung oleh sistem manajemen yang baik juga disertai dengan penggunaan mesin dan peralatan yang lebih canggih, baik untuk keperluan operasional maupun administrasi perusahaan. Dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat PT XXX Industri (Persero) telah melakukan berbagai upaya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan bisnisnya. Saat ini PT XXX Industri (Persero) memiliki sistem pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan untuk pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan bapak M. Sulkhan S.T pada tanggal 10 Februari yang daftar pertanyaan dapat dilihat dilampiran, disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang kurang atau belum memenuhi standar perusahaan. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero).

Adapun hasil evaluasi kinerja sepanjang tahun 2013 di PT XXX Industri (Persero) :

Tabel 1.2
Hasil Evaluasi Kinerja Tahun 2013

No	Kriteria	Jumlah Karyawan
1	Istimewa	16 orang

2	Sangat Baik	420 orang
3	Baik	45 orang
4	Cukup	6 orang
Jumlah		487 orang

Rata – rata hasil penilaian kinerja : 88

Ket Istimewa : 95 - 100

Sangat Baik : 85 - 94

Baik : 65 - 84

Cukup : 0 - 64

DataPT XXX Industri (Persero)

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT XXX Industri (Persero).

Terlihat pada tabel bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan masih banyak yang berkriteria sangat baik. Hal ini belum mencapai target yang diinginkan perusahaan bahwa rata-rata kinerja karyawan harus mencapai kriteria istimewa. Maksud dari kriteria istimewa yaitu bahwa karyawan mempunyai banyak ide – ide aplikatif, disiplin dalam mengerjakan tugas dan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang diberikan oleh atasan. Sedangkan kriteria sangat baik pada hasil evaluasi karyawan yaitu mempunyai ide tetapi masih belum aplikatif, masih ditemukan keterlambatan dalam mengerjakan tugas dan agak mampu dalam memenuhi keseluruhan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya belum memberikan kontribusi secara maksimal, seperti belum menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak berada ditempat tugasnya dalam segala keadaan, tidak memiliki inisiatif atau menunggu perintah atasan.

Sistem penilaian kinerja pada PT XXX Industri (Persero) dilakukan setiap triwulan, kemudian pada akhir tahun ada akumulasi penilaian kinerja dari triwulan-triwulan sebelumnya. Penilaian kinerja langsung dinilai oleh atasan langsung yaitu direksi dan asisten direksi dinilai oleh kementerian

terkait, direksi menilai kepala divisi, kepala divisi menilai manajer dan manajer menilai karyawan, berdasarkan sasaran kerja individu dan jobcard karyawan. Untuk lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran struktur organisasi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Penilaian kinerja menurut Noe, et al (2006 : 330) dalam Kaswan (2012) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Benedicta dan Appiah (2010) dalam Sultana et al, (2012), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku.

Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose” (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, 2008:44).

Andrew E. Sikula menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personil non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Sepanjang tahun 2013, PT XXX Industri (Persero) telah melakukan kegiatan pelatihan sebanyak 31 kali, yang diikuti oleh semua karyawan baik

dari level top manajemen sampai low manajemen. Dari hasil penilaian kinerja yang terdapat pada lampiran dan wawancara, bahwa peserta yang telah mengikuti pelatihan pada PT XXX Industri (Persero) tahun 2013 sebanyak 221 orang, sedangkan jumlah karyawan ada 487 orang, dikarenakan karyawan masih menganggap sepele dengan adanya kegiatan pelatihan dan menganggap pelatihan sama dengan menunda pekerjaan, sehingga karyawan mengikuti pelatihan hanya setengah – setengah atau bahkan tidak mengikuti pelatihan tersebut. Kemudian karyawan yang bekerja dilapangan terkadang masih sulit untuk mengikuti pelatihan sehingga unit kerja memanggil orang lain untuk menggantikan. Pelatihan seharusnya dapat membekali karyawan untuk lebih paham dan menambah ilmu pengetahuan maupun ilmu praktek sehingga dapat menunjang pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, diharapkan nantinya seluruh karyawan dapat mengikuti pelatihan sesuai kompetensi sehingga dapat meningkatkan performa kinerjanya.

Tujuan *training* / pelatihan yang dilakukan pada PT XXX Industri (Persero) :

- a. Menjamin proses pemenuhan kompetensi karyawan melalui proses pelatihan.
- b. Menjamin efektifitas pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan.

Manfaat *training* / pelatihan yang dilakukan pada PT XXX Industri (Persero) adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat menunjang pekerjaan dan visi misi perusahaan.

Dasar perusahaan melakukan kegiatan training :

1. Aspek Individu :
 - a) Hasil penilaian performansi (SKI & JobCard)
 - b) GAP kompetensi karyawan
2. Aspek Operasional :

- a) Identifikasi aspek / Bahaya pekerjaan dan perundangan
- b) Analisa kebutuhan pekerjaan / operasional (Task Analysis)

3. Aspek Organisasi :

- a) Hasil RKAO, RJPP
- b) Perubahan struktur organisasi visi-misi, strategi bisnis
- c) Rotasi / mutasi / promosi

Pelatihan / *training* merupakan salah satu solusi dan mengarah pada peningkatan kinerja para karyawan atau tenaga kerja yang baik dan benar. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh *Training* / Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT XXX Industri (Persero)”

Dari penjabaran tersebut maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan / *training* pada PT XXX Industri (Persero)?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan / *training* terhadap kinerja karyawan pada PT XXX Industri (Persero)?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan / *Training* pada PT XXX Industri (Persero).
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT XXX Industri (Persero).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan / *training* terhadap kinerja karyawan pada PT XXX Industri (Persero).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Jauhar dan Subekhi (2012:1), Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resource Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitikberatkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain”, maka MSDM memfokuskan pada “orang-orang baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*), dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien, dan efektif.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:1), Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Hasibuan (2009:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pelatihan / *Training*

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan atau *training*. Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut. Misalnya melalui pemberian pelatihan

kepada karyawan mengenai suatu keahlian atau keterampilan baru, sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat mengimbangi dan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose”(Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, 2008:44).

Andrew E. Sikula menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personil non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2009:69), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Rivai (2011:212) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses secara sistematis yang dapat mengubah tingkah laku pegawai, kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja

Istilah kinerja berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil (Ilyas dalam Yuliani Indrawati 2006:6-7).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XXX Industri (Persero).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan tujuan penelitian deskriptif kemudian pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:35), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Penelitian kausal adalah di mana peneliti ingin membuktikan hubungan sebab-akibat di antara variabel (Sekaran, 2006:313). Menurut Sugiyono (2011:37), menyatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yang memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Menurut (Sugiyono, 2011:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada PT XXX Industri (Persero) penilaian kinerja dilakukan langsung oleh atasan, yaitu direksi, kepala divisi dan manajer. Sehingga

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah yang pernah mengikuti pelatihan / *training* dan sebagai penilai kinerja agar hasil kuesioner tidak bias. Terdapat 45 orang yang menjadi populasi.

Penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu pelatihan / *training* sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data primer adalah kuesioner, observasi objek penelitian, dan wawancara dengan karyawan di PT XXX Industri (Persero) Bandung. Sedangkan sumber data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari; studi kepustakaan, dan studi dokumenter.

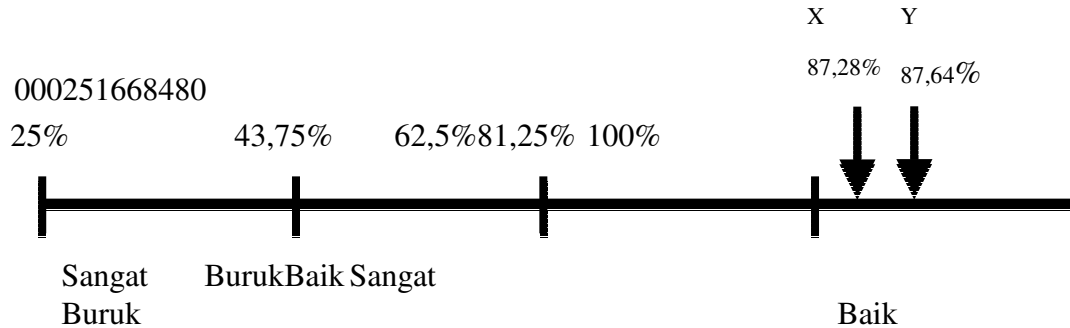
Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2012:260). Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel pelatihan dan kinerja, maka dilakukan dengan cara mengamati hasil angket. Setelah mengamati hasil angket, dilanjutkan dengan menghitung hasil persentase per-indikator. Hasil indikator (dalam %) akan dibuat dalam kategori berdasarkan rentang interval dan digambarkan kedalam garis kontinum. Setelah menyajikan data kuesioner ke dalam garis kontinum, hasil penelitian akan dijelaskan melalui tahapan-tahapan sistematis sehingga dapat menjawab pertanyaan / rumusan masalah dan diakhiri dengan hasil uji hipotesis.

Variabel	Rata-rata (%)	Kontinum
Pelatihan / <i>Training</i> (X)	87,28	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	87,64	Sangat Baik



Tabel dan gambar diatas menunjukkan nilai yang diperoleh pertama untuk varibel X sebesar 87,28 % dengan tingkat kontinum sangat baik, dan untuk variabel Y sebesar 87,64% dengan tingkat kontinum sangat baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam melakukan perhitungan regresi digunakan *software IBM SPSS Statistics 20* untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dependen dengan variabel independen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.725	2.345		3.127	.015
Pelatihan	.652	.082	.833	8.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Dari tabel hasil uji regresi linear sederhana di atas, kemudian didapat model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,725 + 0,652X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3,725. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel pelatihan (X) = 0, maka kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero) tetap sebesar 3,725.
2. Koefisien X (b) = 0,652. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero), atau dengan kata lain, jika variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,652.

Sehingga didapat kesimpulan persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah ketika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika pelatihan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah penerapan pelatihan benar-benar berperan dalam menguji kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

Untuk menentukan nilai t tabel harus dicari derajat bebas (db) terlebih dahulu, maka $db = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel} = 45 - 2 = 43$, serta tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 2,017. Hipotesis statistik uji t dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Faktor pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero).

H_1 : Faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero).

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji t dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20*, yaitu dimaksudkan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel hasil uji t:

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.725	2.345		3.127	.015
Pelatihan	.652	.082	.833	8.432	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,432 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi 5%. Maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XXX Industri (Persero).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan

bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan pengujian koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.687	3.47998

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Dari hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R^2) = 0,694. Koefisien determinasi didapat melalui perhitungan $D = R^2 \times 100\%$, berarti $D = 0,694 \times 100\% = 69,40\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 69,40%, sedangkan sisanya sebesar 30,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Secara umum gambaran pelatihan pada PT XXX Industri (Persero) Bandung yaitu perusahaan ingin agar hasil kinerja seluruh karyawan dapat mencapai nilai rata-rata istimewa, hal ini disebabkan karena karyawan dituntut perusahaan untuk menghasilkan alat atau produk yang berkualitas. Tetapi pada implementasinya karyawan masih belum mampu untuk memenuhi tujuan dari perusahaan karena karyawan masih sulit untuk

mengikuti pelatihan disebabkan mereka menganggap pelatihan sama dengan menunda pekerjaan, padahal pelatihan seharusnya dapat membekali karyawan untuk menambah ilmu pengetahuan dan ilmu praktek agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian dimensi pelatihan yaitu meliputi: tujuan dan sasaran pelatihan, kualifikasi pelatih, metode pelatihan, materi pelatihan, dan peserta pelatihan. Hasil jawaban responden yang berada pada rata-rata 87,28%, termasuk dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan di PT XXX Industri (Persero) Bandung saat ini sudah dilaksanakan dengan sangat baik. Beberapa indikator yang patut dipertahankan antara lain, yaitu: responden telah memahami tujuan dan sasaran pelatihan secara jelas, pelatih berperilaku sangat menyenangkan dan bersikap baik kepada seluruh peserta pelatihan, pelatih mempunyai kemampuan teknis, teori dalam pengambilan keputusan, metode ceramah dapat menambah pengetahuan bagi para peserta pelatihan.

2. Kinerja karyawan di PT XXX Industri (Persero) Bandung antara lain meliputi: kuantitas dan kualitas. Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja karyawan, rata-rata berada pada 87,64% dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu kondisi pekerjaan pada perusahaan, kualitas pekerjaan karyawan dan peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan (X) karyawan pada PT XXX Industri (Persero), memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,40%, sedangkan sisanya sebesar 30,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT XXX Industri (Persero), maka peneliti mengajukan beberapa saran diantaranya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a) Pelaksanaan pelatihan dan kinerja di PT XXX Industri (Persero) dinilai telah berjalan dengan sangat baik. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem pelaksanaan pelatihan yang dinilai sangat baik oleh responden. Selain itu, perusahaan dapat meninjau dan dapat mempertimbangkan kembali mengenai beberapa komponen dari pelatihan dan kinerja yang dinilai belum optimal. Berdasarkan perhitungan hasil garis kontinum dengan pertimbangan perusahaan dapat lebih fokus terlebih dahulu pada nilai persentase terendah. Seperti halnya, pada dimensi pelatihan peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan pelatihan harus lebih ditingkatkan lagi, perubahan perilaku pada karyawan seperti dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan lain, bersikap sopan dan disiplin mengerjakan tugas dengan tepat waktu, dan metode praktik pada perusahaan yang dapat ditingkatkan kembali dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan setelah pelatihan, sehingga perusahaan dapat mengerti apa kekurangan pada saat sesudah pelatihan dan hasil dari pelatihan tersebut pada karyawan. Pada akhirnya pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuan perusahaan.
- b) Kemudian untuk kinerja berdasarkan hasil perhitungan garis kontinum dengan pertimbangan perusahaan dapat lebih fokus terlebih dahulu pada nilai persentase terendah, diantaranya kondisi pekerjaan, kualitas pekerjaan karyawan, dan peningkatan pemahaman dan keterampilan ada yang masih belum mencapai 100%, walaupun kemampuan setiap individu berbeda-beda dan tidak ada yang sempurna tetapi perusahaan tetap berusaha semaksimal mungkin agar pelaksanaan pelatihan dan hasil kinerja lebih optimal sesuai dengan tujuan perusahaan

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan untuk lebih fokus mendalami tentang pengaruh pelatihan, karena berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 69,40%, hal tersebut menjadikan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian selanjutnya dapat menggunakan dasar teori pembahasan tentang pelatihan menurut pendapat ahli lainnya.

3. Bagi Akademik

Sehubungan penelitian ini berhubungan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai acuan referensi bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusil, S. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS.10 for Windows*. (2). Surakarta: Graha Ilmu.
- Arep, Ishak., Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *MSDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Colquit, Lepine dan Wesson (2009), *Organizational Behaviour, Improving Performed Commitment in the Workplace*, New York: Mc Graw Hill.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2011). *Business Research Methods (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”, 1st edition, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet.13), Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia -2/E*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Martcahyo, Vendy Aries, Hidayat, Wahyu & Suryoko Sri. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1), 1-16. Diambil dari e-journal-S1.undip.ac.id
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurpradita, Desi Indriyanti. (2011). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Tentang Persepsi Peserta Pelatihan yang Diselenggarakan Learning Center PT. Telkom Area III Jawa Barat & Banten)*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- Priyatno, Duwi. (2011). *SPSS: Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: MediaKom.
- Render, Barry & Heizer, Jay. (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rayayu, Basuki Sri & Pujaningsih, Gendro. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor

- Program Paket B Pendidikan Luar sekolah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, 1(1), 49-66. Diambil dari e-journal.stie-aub.ac.id
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan & Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan & Kuncoro, Engkos A. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis jalur*. Bandung: CV. Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Prilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 81
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business* (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Shofiandy, Musa. (2011). *Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Genta Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., danMehmood, Nasir. 2012. "Impactof training on employeeperformance : A study oftelecommunication sector inPakistan".*Interdisciplinary Journal Of ContemporaryResearch In Business*4 (6):646-661.
- Sunyoto, Danang (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taniredja, Tukiran. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Triyono, Ayon. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: ORYZA.
- Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi kesatu). Jakarta: Rajawali Pers.
- White, Steve. (2008). Siemens A&D Customer Support Increases Customer Satisfaction Through Effective Training and Coaching. *Journal of Industrial and Commercial Training*, 40(1), 29-33. Retrieved fromwww.emeraldinsight.com
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Astri & Alamanda, Dini Tutipanam. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

(YPT). *Journal Banking and Management Review*, 1(1), 1-11. Bandung:

Diambil dari jurnal www.ekuitas.ac.id

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yuliani Indrawati. (2006). Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*, 4(7), 45-46.

Yuliati, Sri. (2009). "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan politeknik pratama mulia". Surakarta. Politeknosains VIII (2): 20-31.