
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Borneo Group Kendari)

¹Widayanti, ²Sartono, ³Hj.Nurjannah

¹Mahasiswa dan ^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia

Widhayanthi9711@gmail.com,

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether training has a significant effect on employee performance at PT. Borneo Group Kendari and provide additional references for those who want to conduct research on the Effect of Training on Employee Performance at PT. Borneo Group Kendari. The population in this study were all employees of PT. Borneo Group Kendari with 26 employees. Samples totaling 26 respondents were taken using a simple random sampling technique that is simple random sampling.

This study uses simple linear regression analysis. The results of this study indicate that training has a significant effect on employee performance with R square of 0.720 or 72%. This value is included in the category of strong influence. Which means that there is a significant influence between training on employee performance at PT. Borneo Group Kendari. This can be seen from the value of t count 7.848 > t table value 2.063. Thus, that for the value of t count 7.848 > the value of t table 2.063 with a significant level of 0.000 > 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects Ho and accepts Ha. Which means that the training hypothesis has a significant influence on the performance of employees at PT. Borneo Group Kendari.

Keywords : *Employee Training and Performance*

BAB I PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi sekarang ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun swasta manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan berperan secara efektif bila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang profesional. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia usaha akan memberikan perhatian penuh terhadap kualitas sumber daya manusia. Adanya perhatian penuh dari perusahaan, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas pelayanan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha

maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Kinerja juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin, juga sikap mental yang baik. Supatmi, Nimran dan Utami (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pendapat lainnya juga diungkapkan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab-nya.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya. Sesuai pendapat dari Untari.S (2014) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2008:50) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa menggunakan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk melaksanakan aktifitas perusahaan guna melayani pelanggan dengan baik. Pelayanan yang baik akan berdampak pada kepuasan terhadap pelayanan jasa tersebut.

Berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia, manajemen perusahaan jasa juga melakukan pelatihan kerja. Peningkatan kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan. Oleh karena itu, PT. BORNEO GROUP KENDARI diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik dan berkualitas ini tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia terampil dan berkompeten di bidangnya masing-masing.

PT. BORNEO GROUP KENDARI merupakan sebuah perusahaan konsultan dan analisis kesehatan. Untuk itu perusahaan perlu mempertahankan posisinya, mewujudkan perusahaan setara kelas dunia, menjadikan sumber daya yang profesional dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT. BORNEO GROUP KENDARI membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif.

Fenomena saat ini yang terjadi pada PT. Borneo Group Kendari bahwa karyawan masih perlu diberikan program pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Memang di satu sisi program pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan

yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi karyawan di PT. Borneo Group Kendari seperti halnya masalah program dan materi pelajaran baik pelatihan, kepemimpinan, maupun fungsional. Metode dan materi yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta pelatihan tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara profesional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari pelatihan dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi karyawannya dan menghasilkan kinerja yang baik PT BORNEO GROUP KENDARI melakukan pelatihan kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2015:50) pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Sahat Siregar (2009:207) pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan karyawan baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek.

Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain :

Memperbaiki kinerja, Meningkatkan keterampilan Karyawan, Menghindari keusangan manajerial, Memecahkan permasalahan, Orientasi karyawan baru, Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, Memperbaiki kepuasan untuk, kebutuhan pengembangan personel.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kealpaan kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun maanfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu :

- 1) Manfaat untuk karyawan
- 2) Manfaat untuk perusahaan
- 3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

Indikator atau Dimensi Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Mangkunegara (2015:50) adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatih yang berkualitas
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur atau pelatih harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2) Materi Pelatihan
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 3) Metode Pelatihan
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- 4) Peserta
Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut.
- 5) Menambah Pengetahuan
Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta karyawan.

Jenis - Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain :

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Syarat - Syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut :

- a. *Teaching Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk , dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

-
-
- b. *Communication Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
 - c. *Personality Authority*. Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
 - d. *Social Skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
 - e. *Technical Competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
 - f. *Stabilitas Emosi*. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

Pengertian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembang-

an diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan: “kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Selanjutnya, Mangkunegara (2009:67), mendefinisikan: “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

.Robbins (2010:72), menjelaskan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2010:50), yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
- b. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Kemampuan yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam

membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

- e. Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kriteria - Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) standar kinerja karyawan adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Menurut Notoatmodjo (2003) Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai). Menurut Prawirosentono (2008), kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- a. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan g.
- c. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

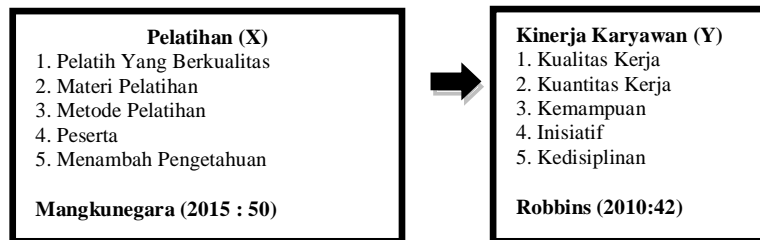
Pencapaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembela-jaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Dengan rancangan penelitian guna mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BORNEO GROUP KENDARI.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. BORNEO GROUP KENDARI. Jl. Bypass, Lepo-lepo. Depan Kampus Avicenna Kota Kendari. Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan bahwa PT. BORNEO GROUP KENDARI adalah perusahaan yang melakukan pelatihan kerja kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Analisis yang digunakan, baik terhadap data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Setelah diketahui data kedua variabel tersebut merupakan data kuantitatif maka skala pengukuran menggunakan skala rasio, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan angka pada data ini menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio maka pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Menurut Setyawan (2010), model regresi linear sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Menurut Samsubar Saleh (1990), analisis regresi sederhana merupakan analisis yang ingin mengetahui sampai seberapa jauh perubahan 1 (satu) variabel terhadap variabel lainnya. Konsep dasar regresi berkenaan dan sebagai upaya menjawab pertanyaan atau pernyataan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y. Variabel bebas dan terikat harus memiliki hubungan yang fungsional atas dasar logika, teori maupun dugaan terhadap observasi acuan. Adapun koefisien regresi linier sederhana ini dapat diketahui dari persamaan menurut Riduwan (2005), yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pelatihan

a = Nilai konstanta

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji

Suatu instrumen dikatakan valid dalam penelitian ini, dengan kriteria pengujian dengan menggunakan korelasi product moment. Bila nilai korelasinya positif dan besarnya lebih dari 0,3 ($r > 0,3$) dan $\rho < 0,05$ maka instrumen dikatakan valid. Sedangkan reliabilitas instrumen akan diuji dengan menggunakan formula koefisien Alpha cronbach. Bila dari hasil pengujian instrumen diperoleh nilai koefisiennya lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan adalah reliabel

.Uji Validitas.

Variabel penelitian	Item (Indikator)	Koefisien korelasi(r)	R Tabel	Sig nifikan	Keputusan
Pelatihan (X)	Item 1	0.631	0.3882	0.001	Valid
	Item 2	0.648	0.3882	0.000	Valid
	Item 3	0.667	0.3882	0.000	Valid
	Item 4	0.630	0.3882	0.001	Valid
	Item 5	0.795	0.3882	0.000	Valid
	Item 6	0.794	0.3882	0.000	Valid
	Item 7	0.735	0.3882	0.000	Valid
	Item 8	0.718	0.3882	0.000	Valid
	Item 9	0.739	0.3882	0.000	Valid
	Item 10	0.636	0.3882	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0.647	0.3882	0.000	Valid
	Item 2	0.699	0.3882	0.000	Valid
	Item 3	0.454	0.3882	0.000	Valid
	Item 4	0.601	0.3882	0.001	Valid
	Item 5	0.795	0.3882	0.000	Valid
	Item 6	0.794	0.3882	0.000	Valid
	Item 7	0.617	0.3882	0.001	Valid
	Item 8	0.803	0.3882	0.000	Valid
	Item 9	0.383	0.3882	0.053	Valid
	Item 10	0.771	0.3882	0.000	Valid

Tabel.11
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen

Sumber : Data primer di olah 2016

Uji validitas instrumen seperti yang ditampilkan dalam tabel.11, menunjukan bahwa keseluruhan item variabel adalah valid. Seluruh nilai korelasi (r) item variabel lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$) dan $p < 0,05$, sesuai dengan yang diisyaratkan. Sehingga seluruh item-item dalam instrumen penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Tabel.12 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Alpha	Keputusan
Pelatihan (X)	0.768	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.759	Reliabel

Sumber : Data primer di olah 2016

Berdasarkan pada hasil uji yang terlihat pada tabel.12, maka seluruh variabel/sub variabel dalam instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah diajukan, dimana nilai koefisien Alpha Cronbach yang dihasilkan oleh masing-masing variabel/sub variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga analisis data dilanjutkan untuk melihat pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Teknik Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel.13 Hasil Ringkasan Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Penelitian	Koefisien regresi	T _{hitung}	T _{Signifikan}	Hasil	
Pelatihan (X) →	Kinerja Karyawan (Y)	0,791	7,848	0,000	Signifikan
R = 0,848		Fhitung = 61,595			
R-Square = 0,720		FSignifikan = 0,000			
Constanta = 8,163		Standar Error = 1,878			
Sampel = 26					

Sumber : Data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel.13 dapat diketahui regresi yang terbentuk :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,163 + 0,791 X$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada lampiran diringkas pada tabel.13.

Penjelasannya yaitu :

1. Angka konstanta dengan nilai 8,163 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0.05$, maka dapat di impertasikan bahwa secara statistik nilai konstanta = 8,163 dapat dimasukkan dalam model regresi.
2. Koefisien regresi pelatihan 0,791 artinya jika pelatihan ditingkatkan satu tingkat maka kinerja akan meningkat 0.791.
3. Nilai R square sebesar 0,720 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelaihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 72% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang nilainya tidak ditelitidalam penelitian ini sebesar 28%.
4. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,848 yang berarti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 84.8% artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Semakin besar nilai R maka semakin besar hubungan suatu variabel. Penjelasan mengenai nilai hubungan antar variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel.14 Pengaruh Antara Variabel

Nilai	Keterangan
0	Tidak ada pengaruh
>0-0,25	pengaruh sangat lemah
>0,25-0,5	pengaruh cukup lemah
>0,5-0,75	pengaruh kuat
>0,75-0,99	pengaruh sangat kuat
1	Sempurna

(Surwono, 2006)

Berdasarkan tabel.13 sebelumnya telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,848. Nilai tersebut termasuk pada kategori pengaruh sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifian yang sangat kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi Square/R²)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 72 %. Selebihnya yaitu sebesar 28% dikarenakan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel.15 Hasil Analisis Uji T

Variabel bebas	t hitung	t tabel
Pelatihan	7.848	2.063

Sumber : Data primer di olah 2016

Perumusan hipotesis :

Ho : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel.15 tersebut terlihat bahwa hipotesis yang diajukan dapat di terima atau terbukti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 . Dengan demikian, bahwa untuk nilai t hitung $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau terbukti berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketika variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan artinya semakin tinggi pelatihan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil yang diajukan. Penjelasan dari pengaruh variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 . Dengan demikian, bahwa untuk nilai t hitung $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau terbukti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat R square sebesar 0.720 atau 72% pelatihan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan 28% dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam variabel pelatihan yang lain maupun diluar variabel pelatihan itu sendiri. Sedangkan untuk hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,848$ atau sebesar 84.8% artinya mempunyai pengaruh signifikan yang sangat kuat. Pengujian statistik ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Group Kendari.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 . Dengan demikian, bahwa untuk nilai t hitung $7.848 >$ nilai t tabel 2.063 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Yang bermakna bahwa hipotesis pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Group Kendari.
2. R square sebesar 0.720 atau 72% . Nilai tersebut termasuk pada kategori ada pengaruh kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Group Kendari.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,791$ atau 79.1% yang bermakna bahwa pelatihan mempunyai

pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan satu tingkat maka kinerja akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang paling tepat bagi perusahaan ialah menjaga dan meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena ada pengaruh positif ketika pelatihan dilaksanakan terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan di PT. Borneo Group Kendari dinilai positif oleh karyawan jelas akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan. Sudibya. Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnsi Dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. <https://repository.widyatama.ac.id> (Diakses 03 November 2016)
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://repository.widyatama.ac.id> (Diakses 03 November 2016)
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya. elib.unikom.ac.id/download.php?id=79174 (Diakses 05 November 2016)
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Natoatmodjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka

-
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviantoro. 2009. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 6: 110-117.
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada. <https://repository.widyatama.ac.id> (Diakses 08 November 2016)
- Rivai. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks
- S, Untari. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Buana Mas Jaya Surabaya". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No.8, 1-15.
- Saleh, Samsubar. 1990. *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Salinding. 2011. "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang". Vol 1 : 10-20.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. farnihusain.blogspot.com (Diakses 10 November 2016)
- Setyawan. 2010. Artikel Survey dan Evaluasi Lahan. <http://www.ilmutanah.unpad.ac.id/resources/artikel/survey-dan-evaluasi-lahan/> (Diakses 10 November 2016)
- Siregar, Sahat. 2003. *Farmasi Rumah Sakit Teori & Penerapan*. Jakarta: EGC
- Siregar, Sahat. 2009. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan". *Jurnal Manajemen*. Vol 8. 10-20.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Supatmi. Nimran. Utami. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 1-9.
- Surwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.