

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)

Arif Angestio Sunyo
Mochammad Al Musadieq
Mochamad Djudi
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : tyoofermindez@yahoo.com

ABSTRACT

Research aims to analyze and to explain the simultaneous and partial influences of job training consisting of variabel training materials, training methods, and instructors training to performance employees at PT. TASPEN (Persero) branch of Malang. Research type is explanatory research. Sample includes 33 employees. Data analysis technique is multiple linear regression. Data are processed using the program of SPSS 16.00 for Windows. Result of hypothesis testing is that F-significance $\leq \alpha$ ($0.000 \leq 0.05$), meaning that there is a simultaneous and significant influence of Training materials, Training methods and Instructors training on performance employees. It is also found that t-significance $\leq \alpha$ ($0.000 \leq 0.05$) for influence of Training materials on performance which shows and t-significance $\leq \alpha$ ($0.043 \leq 0.05$) for influence of training methods (on performance and t-significance $\leq \alpha$ ($0.007 \leq 0.05$)) for influence of Instructors training. The result showed significant and partial influences of Training materials, Training methods and Instructors training on performance employees.

Keyword : *Training materials, Training methods, Instructors training and performance employees*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial pelatihan kerja yang terdiri dari variabel materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*), jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*. Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. F $\leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Materi pelatihan, Metode pelatihan dan Instruktur pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan diketahui Sig.t $\leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) untuk Materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sig.t $\leq \alpha$ ($0,043 \leq 0,05$) untuk Metode pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan Sig.t $\leq \alpha$ ($0,007 \leq 0,05$) untuk Instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Materi pelatihan, Metode pelatihan dan Instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Materi pelatihan, Metode pelatihan, Instruktur pelatihan dan kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas SDM agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Kualitas SDM merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya sebuah perusahaan. Jika SDM lemah, maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal regional, maupun global. Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi SDM-nya.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin (Handoko, 2001:104).

Salah satu tujuan dari pelatihan, baik ditujukan bagi karyawan lama atau karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan ketrampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan dan sikap dari karyawan tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang

dilakukan. Menurut pendapat Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2011:50) "Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi".

Dengan adanya pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2010:549), "Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang baik diperlukan adanya program pelatihan yang tepat. Untuk itu pihak perusahaan harus dapat menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Hal tersebut perlu untuk dilakukan karena apabila program pelatihan yang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat merugikan perusahaan karena hasil yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan.

PT. TASPEN (Persero) merupakan organisasi yang dibentuk dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintah untuk pembayaran pensiun bagi PNS pusat dan daerah otonom. Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memegang amanat pelayanan publik adalah hal penting untuk PT. TASPEN (Persero) memberikan pelayanan prima bagi pelanggannya. PT. TASPEN (Persero) menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang berada didalamnya. Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke pelanggan, PT. TASPEN (Persero) membutuhkan karyawan yang handal dan PT. TASPEN (Persero) setiap tahun atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan, agar setiap karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dari deskripsi latar belakang tersebut, peneliti berasumsi bahwa pemberian pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan. Sehingga dapat meningkatkan mutu perusahaan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul tentang ***Pengaruh Pelatihan***

Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2010:280), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mondy (2008 : 210), “Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi”. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan tanda dari manajemen yang bagus, memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan dengan cara mereka, bukan dengan cara yang diinginkan manajer. Atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, mereka akan melakukan hal tidak produktif.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) bahwa kinerja adalah “hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian/prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.4 Hipotesis

1. Diduga materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TASPEN (Persero) cabang Malang.
2. Diduga materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TASPEN (Persero) cabang Malang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* (penjelasan). Dimana pada metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel bebas (X_1), Metode Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Alasan digunakan jenis penelitian ini karena terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni penelitian empiris di mana data dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung/ angka. Sedangkan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
 2. Analisis Regresi Linier Berganda
- Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Materi Pelatihan
X_2	: Metode Pelatihan
X_3	: Instruktur Pelatihan
a	: Bilangan konstanta
b_1	: Koefisien regresi Materi Pelatihan
b_2	: Koefisien regresi Metode Pelatihan
b_3	: Koefisien regresi Instruktur Pelatihan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat, melalui pengaruh Materi pelatihan (X_1), Metode pelatihan (X_2) dan Instruktur pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 12.00 untuk menguji hipotesis penelitian guna mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12.00, didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Sig.	Keterangan
Constant	1,663	0,779	Signifikan
Materi pelatihan (X_1)	1,769	0,000	Signifikan
Metode pelatihan (X_2)	0,376	0,043	Signifikan
Instruktur pelatihan (X_3)	0,499	0,007	Signifikan
R	= 0,828		
R Square	= 0,686		
F _{hitung}	= 42,853		
Sig. F	= 0,000		
a	= 0,05		
N	= 33		

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,663 + 1,769X_1 + 0,376X_2 + 0,499 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 1,663
Apabila tidak ada materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) = 0. Maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,663. Dengan kata lain Kinerja Karyawan (Y) sebelum atau tanpa adanya materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur pelatihan ($X_1, X_2, dan X_3 = 0$).
- 2) Materi Pelatihan (X_1) = 1,769
Setiap materi pelatihan (X_1) meningkat 1 kali maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,769 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja karyawan (Y) materi pelatihan

(X_1) sebesar 0,331 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3=0$).

- 3) Metode Pelatihan (X_2) = 0,376
Setiap Metode Pelatihan (X_2) meningkat 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,376 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja karyawan (Y) dibutuhkan metode pelatihan (X_2) sebesar 0,376 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3=0$).
- 4) Instruktur Pelatihan (X_3) = 0,499
Setiap instruktur pelatihan (X_3) meningkat 1 kali maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,499 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja karyawan (Y) dibutuhkan instruktur pelatihan (X_3) sebesar 0,499 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2=0$).

Pengaruh signifikan secara simultan materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui berdasarkan nilai Sig. F sebesar 0,000. Diketahui dari data tersebut Sig. F $\leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,05$.

Nilai R Square sebesar 0,686 menunjukkan bahwa materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,6 %, sedangkan sisanya 31,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan korelasi (R) antara variabel materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,828. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

4.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh signifikan secara simultan materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dari nilai Sig.F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Sig. F $\leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan bahwa H_1 diterima atau H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat

Kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3).

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Materi pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Sig. $t \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak.
- Metode pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Sig. $t \leq \alpha$ ($0,043 \leq 0,05$) menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak.
- Instruktur pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari hasil uji t menunjukkan nilai Sig. $t \leq \alpha$ ($0,007 \leq 0,05$) menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

1) Hasil Penelitian Pelatihan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang Hasil penelitian pelatihan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang dilihat dari variabel materi pelatihan dengan indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, dan kebutuhan materi dengan tujuan pelatihan. Dari indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan terdapat item pernyataan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, dan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dari item-item pernyataan tersebut dibuat kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden yaitu karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang yang menyatakan pada variabel Motivasi Kerja Karyawan mayoritas berusia 46-55 tahun, pendidikan terakhir sarjana, masa kerja 22-33 tahun. Jawaban kuesioner tersebut menggambarkan materi pelatihan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang sudah puas dengan pemberian materi pelatihan yang telah diberikan. Satu responden yang menjawab ragu-ragu menunjukkan ada karyawan PT

TASPEN (Persero) Cabang Malang yang masih ragu dengan materi pelatihan yang diberikan. Jawaban sangat setuju paling banyak terdapat pada indikator kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. Hal tersebut menunjukkan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan sudah diberikan dengan baik pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang.

- 2) Hasil pelatihan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang dilihat dari variabel metode pelatihan dengan indikator metode *on the job training*, dan metode *off the job training*. Dari indikator tersebut dibuat item yang terdiri dari metode magang, rotasi jabatan, metode studi ceramah, dan metode simulasi. Dari item-item dibuat kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden yaitu karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang yang mayoritas berusia 46-55 tahun, pendidikan terakhir sarjana, dan masa kerja 22-33 tahun. Mayoritas responden menjawab setuju, beberapa ragu-ragu dan satu jawaban tidak setuju pada variabel metode pelatihan. Responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju menunjukkan metode pelatihan dijalankan kurang baik. Hal tersebut diakibatkan oleh pemahaman tiap peserta metode pelatihan yang berbeda-beda. Jawaban setuju paling banyak terdapat pada indikator *off the job training*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *off the job training* sudah dijalankan dengan baik pada Pelatihan Kerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang.
- 3) Hasil pelatihan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang dilihat dari variabel instruktur pelatihan dengan indikator pemenuhan kualifikasi pelatih dan pendekatan pemateri dengan peserta. Dari indikator tersebut dibuat item yang terdiri dari instruktur pelatihan menguasai materi dalam pelatihan, instruktur pelatihan menguasai metode dalam pelatihan, instruktur pelatihan memiliki cara yang efektif dalam menyampaikan materi pelatihan, dan instruktur pelatihan memiliki kemampuan untuk memotivasi peserta pelatihan. Dari item-item dibuat kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden yaitu karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang yang mayoritas berusia 46-55 tahun, pendidikan terakhir sarjana, dan masa kerja 22-33 tahun. Mayoritas responden menjawab setuju, beberapa ragu-ragu dan satu jawaban tidak

setuju pada variabel metode pelatihan. Responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju menunjukkan metode pelatihan dijalankan kurang baik. Hal tersebut diakibatkan oleh pemahaman tiap peserta metode pelatihan yang berbeda-beda. Jawaban setuju paling banyak terdapat pada indikator *off the job training*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *off the job training* sudah dijalankan dengan baik pada Pelatihan Kerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang.

- 4) Hasil Penelitian Kinerja pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang Hasil dari penelitian kinerja pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang dilihat dari variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dari indikator tersebut dibuat item-item pernyataan. Dari item-item tersebut dibuat kuesioner yang dijawab responden. Responden yaitu karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang yang menyatakan pada variabel kinerja karyawan mayoritas berusia 46-55 tahun, pendidikan terakhir sarjana, masa kerja 22-33 tahun. Mayoritas responden menjawab setuju, beberapa ragu-ragu, dan tidak setuju. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang sudah baik. Responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju menunjukkan adanya kinerja karyawan yang kurang baik. Hal tersebut diakibatkan indikator kinerja karyawan yang tidak dapat dijalankan bersama-sama. Jawaban setuju paling banyak terdapat pada indikator komunikasi. Hal tersebut menunjukkan komunikasi karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang sudah baik.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Materi pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan $\text{Sig. } t \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) bahwa materi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak. Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan $\text{Sig. } t \leq \alpha$ ($0,043 \leq 0,05$) bahwa Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian

menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan $\text{Sig. } t \leq \alpha$ ($0,007 \leq 0,05$) bahwa Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak. Hasil penelitian ini secara langsung berpengaruh signifikan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pribadi (2013) dan Triasmoko (2014).

Pengaruh secara simultan dari materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan. $\text{Sig. } F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), hal ini menunjukkan pengaruh secara simultan dari materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 diterima atau H_0 ditolak.

Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial pada materi pelatihan (X_1) sebesar $0,702 \times 0,672 \times 100 \% = 47,17 \%$. Ini menunjukkan bahwa materi pelatihan (X_1) secara parsial memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,17%. Nilai koefisien determinasi parsial pada metode pelatihan (X_2) sebesar $0,243 \times 0,439 \times 100 \% = 10,66 \%$. Ini menunjukkan bahwa metode pelatihan (X_2) secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,66 %. Nilai koefisien determinasi parsial pada instruktur pelatihan (X_3) sebesar $0,335 \times 0,320 \times 100 \% = 10,72\%$. Ini menunjukkan bahwa instruktur pelatihan (X_3) secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,72%. Dengan demikian materi pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang mengkaji tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang), maka dapat disimpulkan :

1. Materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang.
2. Materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. PT TASPEN (Persero) Cabang Malang:
 - a. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai rata – rata untuk item ($X_{2.3}$) mengenai pelatihan menggunakan metode ceramah menambah pengetahuan dalam bekerja merupakan nilai rata – rata terendah dari keseluruhan item yaitu sebesar 3,9. Selain itu, pelatihan kerja dengan metode ceramah terdapat jawaban tidak setuju yang menandakan bahwa ada karyawan yang belum puas dengan metode ceramah yang ada pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang, sehingga diharapkan pada metode ceramah perlu adanya perbaikan.
 - b. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan program pelatihan kerja karyawannya dengan cara pimpinan senantiasa memperhatikan setiap program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini perlu untuk dilakukan agar setiap program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat efektif dan tepat sasaran, sehingga menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Peneliti Selanjutnya :

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel – variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan – temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ A. A, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.