

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MEDIA INTERNUSA DI JAKARTA**

**Rissa Henriani<sup>1</sup>, Endang Sugiarti<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[risahenriani@gmail.com](mailto:risahenriani@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00725@unpam.ac.id](mailto:dosen00725@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,369 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,825 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,732 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Media Internusa in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 55 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the training variable obtained an average score of 3,369 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.825 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 9.185 + 0.863X$ , and the correlation coefficient value of 0.732 or has a strong relationship with a determination value of 53.6%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Training, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Media Internusa merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Spesialis Instalasi Fiber Optic, CCTV, Media Converter, dan Instalasi Jaringan Kantor. Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Media Internusa terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka PT. Media Internusa bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Media Internusa harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat “Kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

PT. Media Internusa menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil pengerjaan proyek pemasangan alat CCTV, instalasi baik di gedung maupun di ruko perkantoran dengan membandingkan jumlah target pengerjaan dengan realisasi setiap tahunnya.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkeselimbangan.

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, Karyawan disamping memiliki tingkat

pendidikan yang dipersyaratkan juga harus memiliki kompetensi yang baik. Dari peserta pelatihan juga harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Demikian pula dengan materi pelatihan SDM harus benar-benar materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM. Terkait dengan metode yang digunakan juga akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Menurut Rivai (2016:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berikut ini gambaran pelaksanaan pelatihan yang pernah dilakukan perusahaan, dimana ada beberapa aspek kegiatan yang kurang tepat seperti metode pelaksanaan maupun materi yang disampaikan sehingga kedepan perlu dilakukan evaluasi agar pelatihan dapat tepat sasaran.

Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Internusa di Jakarta".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada PT. Media Internusa di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan**

Yang dimaksud pelatihan menurut Rivai (2016:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 55 responden PT. Media Internusa di Jakarta.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 55 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X)	55	29	44	33.69	3.790
Kinerja Karyawan (Y)	55	29	49	38.25	4.465
Valid N (listwise)	55				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,369 dengan standar deviasi 3,790. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,825 dengan standar deviasi 4,465. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.185	3.734		2.460	.017
Pelatihan (X)	.863	.110	.732	7.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,185 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,185 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,863, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,863 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,863 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

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

		Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.528	3.068

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,536 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.185	3.734		2.460	.017
Pelatihan (X)	.863	.110	.732	7.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,369 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,825 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,732 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,369 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,825 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,732 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989).

**2. Saran**

- a. Metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan tujuan pelatihan. Untuk lebih baik lagi dalam pelatihan-pelatihan yang akan datang metode maupun sarana atau alat peraga yang digunakan harus sesuai dengan jenis pelatihan sehingga mudah dipahami dan dimengerti karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan, untuk lebih baik lagi karyawan harus memiliki kemampuan yang baik didalam menjaga kualitas

pekerjaan agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.