



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA DINAMIKA RENT DI TANGERANG SELATAN

Yuli Wahyudi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02563@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Dinamika Rent di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,88 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,473 + 0,641X$, dan nilai korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,8% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT Mitra Dinamika Rent in South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 75 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study on the training variable obtained an average score of 3.79 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.88 with good criteria. Training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.473 + 0.641X$, and a correlation value of 0.767 or having a strong relationship with a contribution of 58.8% and the hypothesis test obtained sig. $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan 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 Mitra Dinamika Rent merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi setiap pelanggannya dimana salah satu wujudnya yaitu dengan menyediakan unit kendaraan yang selalu berada dalam kondisi prima dan aman untuk digunakan oleh pelanggan dalam melakukan berbagai kegiatan mobilitasnya di setiap waktu.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. 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.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dari realisasi yang terjadi saat ini masih sering ditemukan target perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan. Diantara banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja menurun diantaranya adalah pemberian pelatihan kerja bagi karyawan yang masih kurang. Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan yang diberikan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, kurangnya minat peserta sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Dengan kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar bidang pekerjaannya masing-masing.

Perusahaan selama ini sebenarnya sudah mencoba secara rutin melakukan kegiatan pelatihan terkait peningkatan *skill* dan pengetahuan karyawannya, akan

tetapi dari pelatihan yang diadakan *out put* ada beberapa karyawan yang tidak lulus atau kompetensinya masih kurang sehingga tidak lulus dalam pelatihan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Dinamika Rent Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Rivai (2019) berpendapat "pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya". Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain: Materi pelatihan, Metode pelatihan, Kemampuan instruktur, Peserta pelatihan, Evaluasi pelatihan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan PT Mitra Dinamika Rent di Tangerang Selatan yang berjumlah 75 responden.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya dalam hal ini pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. Metode Analisis Data

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X)	75	27	49	37.99	4.504
Kinerja Karyawan (Y)	75	30	50	38.84	3.767
Valid N (listwise)	75				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,504.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,88 dengan standar deviasi 3,767.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.473	2.403		6.023	.000
Pelatihan (X)	.641	.063	.767	10.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,473 + 0,641X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta diperoleh sebesar 14,473 diartikan jika pelatihan tidak ada atau konstan, maka

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

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:

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:

telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,473 point.

2) Koefisien regresi pelatihan diperoleh sebesar 0,641, dimana angka tersebut positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,641 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami

peningkatan sebesar 0,641 point.

tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations^b

		Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=75

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini 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	.767 ^a	.588	.583	2.434

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,8% dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.473	2.403			6.023	.000
Pelatihan (X)	.641	.063	.767		10.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,211 > 1,993), 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 hasil jawaban yang diberikan responden, variabel pelatihan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya pelatihan sudah dalam keadaan baik.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,88 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 58,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,211 > 1,993$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,88 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik

atau setuju.

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,211 > 1,993$) dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Saran

Setelah dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Perusahaan sebaiknya dalam menyelenggarakan program pelatihan benar-benar memilih pelatih atau pematiri yang menguasai dan sesuai dengan bidangnya.
- Perusahaan sebaiknya secara rutin melakukan evaluasi terkait pelaksanaan tugas karyawan agar sesuai dengan prosedur dan urutan kerja yang benar

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*. Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: 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. Tangerang

- Selatan: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Tangerang Selatan 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. Tangerang Selatan: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *"Riset Sumber Daya Manusia"*. Tangerang Selatan: 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.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Tangerang Selatan: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Tangerang Selatan: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Tangerang Selatan: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: PT. Raja Grafindo Persada.