

Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak

Sandra Endang Suci Octora
Universitas Widya Dharma Pontianak
email: sandra.maigoda@gmail.com

Abstract

Training is conducted to improve and enhance the ability of employees to work. Increased employee ability can be seen from the results of performance. Performance can improve if the company pays attention to training factors related to reactions to training, learning from training, behavior after training and results from training. This study aims to determine the effect of training on the performance of production department employees at PT Sumber Djantin Pontianak. Data collection techniques through questionnaires. The sample in this study were 40 employees of the production department. Determination of the sample used is the census method. Discussion by conducting validity test, reliability test, normality test, linearity test, simple linear regression analysis and partial test (t test). Testing the model under study using SPSS 23.0 software. Based on the results of partial testing, show training testing on employee performance have a significance value of $0.01 < 0.05$. The conclusion obtained is that training has a significant effect on employee performance. So with the training given by the company to employees of all production can improve employee performance.

Keywords: *training, employee performance, skills, expertise*

Abstraksi

Pelatihan dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Meningkatnya kemampuan karyawan dapat dilihat dari hasil kinerja. Kinerja dapat meningkat apabila perusahaan memperhatikan faktor pelatihan terkait dengan reaksi atas pelatihan, pembelajaran dari pelatihan, perilaku sesudah pelatihan dan hasil dari pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan bagian produksi. Penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Pembahasan dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi linear sederhana dan uji parsial (uji t). Pengujian model yang diteliti menggunakan *software* spss 23.0. Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Kesimpulan yang diperoleh adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan, kinerja karyawan, ketrampilan, keahlian

A. Pendahuluan

Pelatihan penting bagi seorang karyawan, mengingat tidak seorang pun yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar, tanpa mengetahui sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Melalui kegiatan pelatihan, karyawan akan lebih memahami maksud, tujuan, serta tugas pokoknya, sehingga akan menambah minat dan perhatian pada bidang pekerjaan masing-masing. Selain itu program pelatihan dapat menambah keahlian dan wawasan serta dapat meningkatkan kinerja.

Melalui manajemen sumber daya manusia perusahaan memiliki program pelatihan yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja. Setelah karyawan mengikuti program pelatihan, perusahaan mengharapkan karyawan mengerti dan memahami kerja dari masing-masing bagiannya. Program pelatihan yang diberikan oleh setiap perusahaan mengarah pada meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Pelatihan diberikan kepada karyawan operasional dengan metode latihan yang harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dan latar belakang peserta (Hasibuan, 2007:77). Tujuan diadakannya program pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara menambah pengetahuan karyawan terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu keterampilan dan keahlian yang dimiliki setelah diadakannya program pelatihan akan mempengaruhi kinerja.

PT Sumber Djantin Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri *crumb rubber*. Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan khususnya pada bidang produksi, PT Sumber Djantin Pontianak membutuhkan karyawan-karyawan yang terampil dan berkualitas. Karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 40 orang mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelancaran pelaksanaan proses produksi karet bagi perusahaan.

Dengan mengikutsertakan karyawannya dalam program pelatihan diharapkan dapat membawa perubahan-perubahan yang positif khususnya dalam kaitannya dengan aktifitas kerja karyawannya. Dengan kata lain, melalui pelatihan yang tepat dan sesuai, karyawan dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang ini maka dapat dikemukakan rumusan masalah adalah Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak?

Penelitian ini dilakukan dengan membatasi masalah berdasarkan pembatasan terhadap hal-hal berikut:

1. Variabel pelatihan dengan indikator pendapat, belajar, perilaku dan hasil.
2. Variabel Kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, dapat diandalkan dan sikap.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak.

B. Kajian Teori

Pengertian dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Simamora (2004: 273): “Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Tujuan pelatihan untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan (*obsolescence*), dan meningkatkan perkembangan pegawai, (Mangkunegara, 2016: 45):

Menurut Sutrisno (2011:69) Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga Kesehatan dan keselamatan
6. Menunjang pertumbuhan pribadi

Teknik pelatihan yang diterapkan sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu prinsip belajar, keterampilan yang akan dipelajari, jumlah pegawai yang akan dilatih, instruktur, dan sumber daya perusahaan.

Macam-macam teknik pelatihan menurut Handoko (2001: 112-116):

1. *On the job training*, yaitu karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Teknik-teknik yang digunakan adalah:
 - a. Rotasi Jabatan, memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam ketrampilan manajerial.
 - b. Latihan Instruksi Pekerjaan, petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung dan digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
 - c. Magang, merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
 - d. Coaching, yaitu atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
 - e. Penugasan sementara, penempatan karyawan pada posisi manajerial tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
2. Metode-metode Simulasi, yaitu peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode-metode simulasi yang umum digunakan adalah:
 - a. Metode studi kasus, yaitu mengenai deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan.
 - b. *Role playing*, teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.
 - c. *Business Game*, adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.
 - d. *Vestibule training*, dilakukan oleh pelatih khusus agar pelatihan tidak mengganggu operasi normal organisasi.
 - e. *Laboratory training*, merupakan bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi.
 - f. Program-program pengembangan eksekutif, yaitu organisasi bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan suatu bentuk penataran atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

3. Teknik-teknik presentasi informasi, tujuan utama penyajian informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau ketrampilan kepada peserta. Metode-metode yang digunakan yaitu:
 - a. Kuliah, teknik ini terkesan pasif oleh karena itu perlu diadakannya diskusi atau pembahasan kelas selama proses kuliah.
 - b. Presentasi video, metode ini digunakan sebagai bahan pelengkap bentuk latihan lainnya.
 - c. Metode konperensi, tujuan metode ini adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.
 - d. *Programmed Instruction*, metode ini menggunakan komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.
 - e. *Self Study*, teknik ini menggunakan modul tertulis, kaset, atau rekaman.

Menurut Mangkunegara (2016: 59): Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

Selain peran manajemen sumber daya manusia serta manfaat efektivitas pelatihan dalam perusahaan, kinerja juga menjadi patokan keberhasilan untuk pencapaian tujuan. Kinerja karyawan lebih dari sekedar kuantitas melainkan juga kualitas output karyawan. Menurut Mangkunegara (2016: 67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Wibowo (2007: 11) manfaat dari manajemen kinerja dalam menyesuaikan tujuan organisasi dalam tim maupun individu antara lain yaitu memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja harus mampu merepresentasikan hasil kerja karyawan. Indikator dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap (Mangkunegara, 2016: 75).

C. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang menurut Sugiyono (2017: 73): Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk membahas pengaruh atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sumber Djantin Pontianak yang mengikuti pelatihan berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2017: 146). Maka sampel yang diambil dari semua anggota populasi

sebanyak 40 orang karyawan bagian produksi yang telah mengikuti pelatihan pada PT Sumber Djantin Pontianak.

3. Teknik Pengumpulan data

a. Studi Dokumenter

Menurut Sugiyono (2017: 476): Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan penelitian ini dan ditujukan kepada responden yang akan diteliti, yaitu karyawan bagian produksi yang mengikuti pelatihan pada PT Sumber Djantin Pontianak.

4. Alat Analisis Data

Setelah memperoleh data-data jawaban dari responden pada PT Sumber Djantin Pontianak maka selanjutnya dilakukan proses analisis data untuk mengukur hasil penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

D. Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang disebar melalui kuesioner benar-benar sudah valid dan layak untuk dilanjutkan penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017: 198): Penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan valid, dan variabel pelatihan dan kinerja dapat dilakukan pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2014: 218): Reliabilitas adalah sebuah *scale* atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Uji coba instrumen dilakukan dengan menyebar angket kepada 40 responden. Berdasarkan hasil uji SPSS 23.0 diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk angket pelatihan sebesar 0,806 dan untuk angket kinerja sebesar 0,806, sehingga semua data hasil penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil dapat dilihat pada Tabel 1:

**TABEL 1
HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23.0 2020

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Sampel yang akan dipakai untuk analisis haruslah berasal dari populasi yang berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan tidak normal. Sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan normal.

TABEL 2
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06236985
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.123
	Positive	.077
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS23.0 2020

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$; maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan uji linieritas antara pelatihan terhadap kinerja karyawan:

TABEL 3
HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * Pelatihan	Between Groups	245.244	7	35.035	4.326	.002
	Linearity	138.629	1	138.629	17.119	.000
	Deviation from Linearity	106.615	6	17.769	2.194	.069
Within Groups		259.131	32	8.098		
Total		504.375	39			

Sumber: Output SPSS23.0 2020

c. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan sebagai variabel terikat terhadap pelatihan. Berikut hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana:

TABEL 4
HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.593	7.205		3.691	.001
	Pelatihan	.739	.195	.524	3.795	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS23.0 2020

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh model regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 26,593 + 0,739X$$

Berdasarkan model tersebut maka dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan (X) memiliki nilai positif sebesar 0,739. Apabila pelatihan meningkat maka kinerja juga meningkat. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

d. Uji F

TABEL 5
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.629	1	138.629	14.403	.001 ^b
	Residual	365.746	38	9.625		
	Total	504.375	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Output SPSS23.0 2020

Tabel 5, menunjukkan nilai signifikansi pelatihan $0,01 < 0,05$, maka model penelitian yang dilakukan merupakan model yang layak.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Ghazali (2014: 23) menyatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Nilai signifikansi yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila

nilai di atas 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan serta hasil analisis dari jawaban responden. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak.
- b. Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak.

2. Saran

Pelatihan merupakan hal yang menarik untuk diangkat dalam penelitian. Selain pelatihan, masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam perusahaan. Penulis menyadari masih banyak hal-hal yang kurang dalam penelitian ini. Seperti metode yang digunakan, jumlah sampel yang bisa lebih banyak lagi. Semoga di penelitian mendatang menjadi lebih baik dan lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.