

**PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEJAHTERA BUANA TRADA CABANG PEKANBARU
(KASUS KARYAWAN BAGIAN MARKETING
DEALER SUZUKI MOBIL)**

Ratna Juwita

Email : Ratna_juwita111@yahoo.com

Pembimbing : Suryalena, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of exercise training on the performance of employees of PT. Sejahtera Buana Trada Branch Pekanbaru (Case Employee Suzuki Car Dealer Marketing Division). This research was conducted at PT. Sejahtera Buana Trada Branch Pekanbaru (Suzuki Car Dealer) located in the SM. Amin Number.89 Simpang Baru Tampan. In this research method used is a method of statistical tests with SPSS, where samples were used that employee marketing division of PT. Sejahtera Buana Trada Branch Pekanbaru and as an informant to interview is with the Marketing of PT. Sejahtera Buana Trada Branch Pekanbaru. To determine the sample using census techniques and techniques of data collection by interview and questionnaire. From the results of data analysis include validity, reliability, test T, test R and simple linear regression showed that training has an influence on the performance of employees at PT. Sejahtera Buana Trada Branch Pekanbaru with a value of 0.285 means that the influence of variables of training on employee performance variables was 28.5%. The results of hypothesis testing found that t-count is greater than t-table which means H_a accepted.

Keywords: Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Flippo, 1987).

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka peningkatan keterampilan sumber daya manusia yang teruji keterampilan, kemampuan dan kesetiaan terhadap perusahaan serta bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi sekarang ini.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu (Manullang, 2001). Pelaksanaan pelatihan memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Untuk

dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target.

Tingginya tingkat persaingan pada perusahaan sejenis khususnya persaingan di penjualan mobil yang ada di Pekanbaru yang siap untuk bersaing. Berkaitan dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan penjualan maka perusahaan harus mampu menarik dan meyakinkan konsumen sehingga menjadi pilihan dari konsumen.

Masalah tentang pelatihan, terhadap kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil) Pelaksanaan pelatihan adalah salah satu cara yang ditempuh perusahaan guna meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusiannya. Hal itu pula yang dilakukan oleh PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil), sebagai salah satu distributor besar Suzuki agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia usaha, perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi dan daya saingnya melalui kemampuan Sumber Daya Manusiannya. Berbagai cara dilakukan para manager untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengerakkan berarti mendorong karyawan atau pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan yang diberikan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil) kepada karyawan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil).
3. Untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru Dealer Suzuki Mobil).

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2004:5) merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Sedangkan menurut Handoko (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Isyandi (2004:1) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia atau disebut tenaga kerja, baik secara individu maupun

kelompoknya selalu mempunyai sifat-sifat dan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan. Perbedaan perilaku tersebut biasanya dicerminkan pada saat individu tersebut atau kelompok manusia bekerja melaksanakan aktivitasnya. Artinya bahwa sikap dan tingkah laku akan dapat dilihat dalam kesungguhannya menjalankan pekerjaan termasuk cara bekerja yang mereka perlihatkan. Kesungguhan bekerja dan cara bekerja seseorang akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian-pencapaian tujuan organisasi.

Pandangan di atas mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perlu adanya pengaturan, agar mereka dapat bekerja dengan baik, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengaturan sumber daya manusia yang ada, merupakan faktor penentu keberhasilan dari organisasi. Pengaturan tersebut meliputi aktivitas operasional dan administrasi serta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan.

Pelatihan

Pelatihan didalam pekerjaan merupakan metode yang paling sesuai untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang memerlukan waktu yang (relatif pendek atau relatif panjang) kepada karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja,

memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Manullang, (2001).

Menurut Dessler (1997), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito, pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

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. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelaksanaan pelatihan sebagai usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku actual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku actual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut maka perusahaan

melaksanakan pelatihan (Simamora, 2001)

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2004).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Menurut Robbins (2002) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan Dessler (1997) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

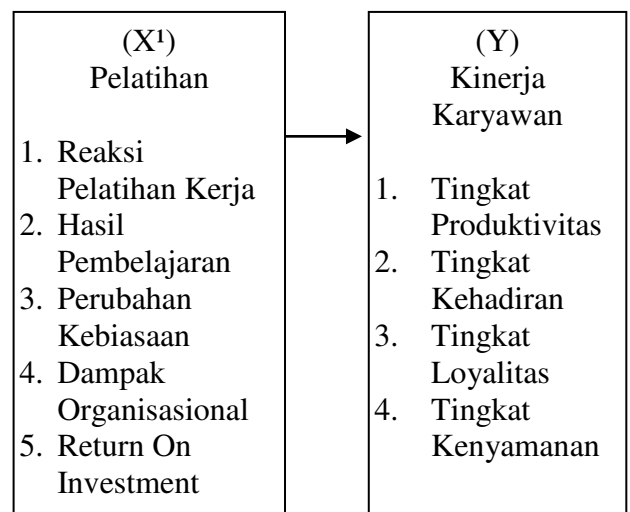
seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Prawirosentono (2008:64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini di bentuk kerangka pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu: **“Diduga Pelaksanaan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Kasus Karyawan Bagian Marketing Dealer Suzuki Mobil)”**.

Variabel

Variabel depeden

Variabel depeden (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel depeden dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Produktivitas, yang mana diukur dari bagaimana tingkat efesiensi dan bagaimana efektifitas karyawan.
- b. Tingkat Kehadiran, yang mana diukur dari bagaimana ketepatan jam masuk kerja dan komitmen terhadap suatu pekerjaan.
- c. Tingkat Loyalitas, yang mana diukur dari bagaimana tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tingkat kesenangan terhadap pekerjaan.
- d. Tingkat kenyamanan, yang mana diukur dari bagaimana dengan lingkungan kerja dan hubungan karyawan.

Variabel Independen

Variabel independen (Variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel depeden atau terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan.

Adapun indikator Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan hasil karyawan PT. Sejahtera Buana Trada terhadap pelatihan yang diberikan, kualitas pelatihan dan pembiayaan pelatihan.
2. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat karyawan PT. Sejahtera Buana Trada dalam kompetisi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Pekanbaru dalam hal komitmen dan pertanggung jawaban kerja setelah mengikuti pelatihan.
4. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan PT. Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.
5. Return On Investmen, merupakan sejumlah uang yang digunakan oleh PT. Sejahtera Buana Trada Pekanbaru untuk menyelenggarakan pelatihan, sebagai bentuk dari investasi jangka panjang bagi karyawan yang kemudian akan berguna bagi perusahaan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil). Yang mana terletak di JL. SM. Amin No.89 kecamatan Tampan Pekanbaru dan waktu penelitian adalah sejak tanggal 12 November 2015 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian marketing PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru yang berjumlah 43 orang. Mempertimbangkan keterbatasan jumlah populasi, maka penulis melakukan teknik sensus, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa :

A. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil).

B. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang ada hubungan dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, jenis-jenis pelaksanaan pelatihan, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

A. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan yaitu mengadakan interview dan Tanya

jawab secara langsung dengan personal yang terkait dengan objek penelitian.

B. Angket/Kuesioner

Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil) khususnya di bagian marketing diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti.

Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.
- Analisis Kuantitatif
Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah: (Sugiyono, 2004:204)

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Kinerja)
 a = konstanta
 b = koefisien regresi
 X = variabel bebas (Pelatihan)

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien Determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$(r^2) = \frac{b(n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

(Husein Umar, 2011)

Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2011:132)

Ha : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah laki-laki dengan jumlah 21 responden atau sebesar 48.84 % sedangkan untuk perempuan berjumlah 22 responden atau sebesar 51.16%. Data karakteristik responden menurut kelompok umur paling banyak pada kisaran 24-29 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang atau sebesar 51.16% disusul responden berusia 30-35 tahun sebanyak 14 responden dan sisanya sebanyak 7 responden atau sebesar 16.28%. tingkat pendidikan responden yang diteliti adalah tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 2 responden atau sebesar 4.65% lalu tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2 responden atau sebesar 4.65% dan tingkat sarjana Strata-1 berjumlah 39 responden atau sebesar 90.70%.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada 43 responden.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu

pelatihan (X) dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data yaitu:

Tabel I.1 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 Constant	14,899	3,971		3,752	,001
Pelatihan	,419	,104	,534	4,041	,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Dari tabel I.1 di atas, maka didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,899 + 0,419 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 14,899. Artinya adalah apabila pelatihan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 14,899.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai R square adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai R square semakin mendekati satu, maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R square, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas.

Pada tabel berikut dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi dan hasil uji koefisien determinasi :

Tabel I.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	,534 ^a	,285	,267	2,088

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Tabel III.20 menunjukkan hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel dependen) dengan pelatihan (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 53,4 %.

Nilai *R Square* sebesar 0,285 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh pelatihan (variabel independen) sebesar 28,5 % sedangkan selebihnya sebesar 71,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Hasil Uji t

Penelitian ini menguji hipotesis metode analisis regresi sederhana. Untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test)

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 2,021.

Pada pengujian hipotesis, hipotesis yang akan diuji yaitu :

H : Pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh antara pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil)

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

Jika t hitung < t tabel pada α 0,05
Ha ditolak dan H0 diterima

Jika t hitung > t tabel pada α 0,05
Ha diterima dan H0 ditolak

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	t hitung	t tabel	$\alpha = 5\%$	Keterangan
Pelatihan	4,041	2,021	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Tabel III.22 menunjukkan variabel pelatihan (X) memiliki nilai t hitung sebesar 4,041 yang artinya t hitung > t tabel = 4,041 > 2,021. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian marketing PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “ *Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Marketing PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil)* dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan pada karyawan bagian marketing di PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil) sudah dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Karyawan beranggapan bahwa dari pelaksanaan pelatihan dapat

menambah dan mengembangkan pengetahuan dan juga meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan berdasarkan hasil pembelajaran setelah mengikuti pelatihan karyawan bagian marketing bisa bekerja secara mandiri yang merupakan karyawan mampu menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam bentuk karyawan marketing mampu menyelesaikan pekerjaan dalam pencapaian target penjualan yang diberikan oleh perusahaan

2. Dari penjelasan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil) dinilai sangat baik, ini terlihat dari rekapitulasi penilaian responden tentang kinerja karyawan, dimana penilaian yang diberikan mengenai tingkat produktivitas, tingkat kehadiran, tingkat loyalitas, dan tingkat kenyamanan.
3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh antara kinerja karyawan dengan pelaksanaan pelatihan mempunyai tingkat pengaruh yang positif, yang artinya setiap ada peningkatan terhadap pelaksanaan pelatihan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Pihak perusahaan diharapkan untuk kedepannya lebih meningkatkan lagi kualitas pelaksanaan pelatihan yang telah ada sebelumnya. Dalam

menghadapi tingginya tingkat persaingan pada perusahaan sejenisnya khususnya persaingan dipenjualan mobil pada saat ini, sebaiknya pelatihan lebih meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pertanggung jawaban terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan bagian marketing dalam pencapaian target penjualan dalam jangka waktu yang tidak terlalu panjang sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih maksimal.

2. Pihak perusahaan untuk kedepannya agar kinerja karyawan lebih baik lagi, sebaiknya sikap yang loyal terhadap perusahaan misalnya tingkat kesenangan dan tingkat kesetiaan karyawan ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tingkat kesenangan karyawan misalnya mengenai kebutuhan karyawan yakni gaji yang baik dan memiliki hubungan yang baik untuk meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri agar apa yang diharapkan oleh karyawan dapat tercapai dan perusahaan dapat bertahan di persaingan pada perusahaan khususnya persaingan di penjualan mobil jika karyawan yang diilikinya merupakan karyawan yang terlatih dan terampil.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa pelaksanaan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Dealer Suzuki Mobil). Untuk kedepannya ada baiknya jika perusahaan dapat meningkatkan lagi kinerja

karyawannya, misalnya tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam pencapaian target penjualan kepada karyawan bagian marketing dalam jangka waktu yang tidak terlalu panjang sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal lagi.

Daftar Pustaka

- Captureasia. 2009. *Konsep dan Pelatihan yang sesuai dengan sertifikasi*. Jakarta: People and Organization Departement.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Gibsons, James L. 1997. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1987. *Personel Management, edisi keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.H. 2007. *MANajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persektif Global*. Pekanbaru: Riau University Press.
- Kirkpatrick, Ronald L. 1994. *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berret-Koehler Publisher.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Netisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika cetakan ketiga*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mathis Robert L & Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV