

## **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang**

*Gino E. Wuse  
Sontje M. Sumayku  
Roy F. Runtuwene*

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
[Ginowusesuoth@gmail.com](mailto:Ginowusesuoth@gmail.com)*

### **ABSTRACT**

*Training is very important to be implemented because of the increasingly big business competition Pt. Astra International Tbk, Daihatsu Malalayang Branch needs to apply good training to every employee so that employees and companies are ready to compete with similar companies in the business world. The purpose of this training is to train the employees of PT. Astra International Tbk, Daihatsu Malalayang Branch. Analytical techniques used are scale scale, and simple linear regression using SPSS 13. The result of scale range analysis indicates that the training implementation is included in the criterion well with the average score of 85.94. The results of the working scale range analysis included in the high criterion with an average score of 40.60. Results of a simple linear regression study that has been done shows there is a significant influence between training variables and employee performance variables, can be seen in the correlation coefficient of 0.855 which means having a perfect relationship. While the hypothesis test results  $t$  arithmetic = 11.435 greater than  $t$  table = 1.677 This means  $H_0$  is rejected and Haimaan, then training has a positive effect on employee performance at PT. Astra International Tbk, Daihatsu Branch Malalayang thus hypothesized in Chapter I that "If training is done properly, then employee performance will increase", is acceptable.*

**Keywords:** *Training, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

suatu perusahaan sangat penting untuk dijalankan pelatihan demi meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan, Pt. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang adalah perusahaan yang sangat membutuhkan pelatihan tertentu dalam setiap bidang untuk bisa bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia bisnis dan usaha. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Pengetahuan menjadi faktor penting di dalam kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan

kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan SDM adalah Pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan,2011). Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan di dalam suatu organisasi adalah dengan pemberian program pelatihan yang diharapkan menjadilah satu cara untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang tumbuh dan berkembang seiring dengan peningkatan aktifitas yang dijalankan perusahaan. Pertumbuhan suatu perusahaan menuntut kemampuan dan kecakapan para pengelola dalam menjalankan perusahaannya, termasuk di dalamnya kemampuan dalam mempertahankan kinerja karyawan dalam melakukan pelatihan untuk mengurangi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT Astra International Tbk cabang Malalayang. Keputusan-keputusan yang tepat oleh seorang manajer

berdasarkan hasil pengevaluasian terhadap kinerja karyawan yang telah melakukan pelatihan. Salah satu tujuan perusahaan ini adalah untuk mendapatkan keuntungan yang optimal sebagai sumber kelangsungan hidup perusahaan. Kegiatan perusahaan yang menghasilkan pendapatan pada umumnya adalah dalam bidang penjualan, baik dalam hal penjualan jasa maupun barang, sesuai dengan bidang perusahaannya masing-masing.

Salah satu tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan adalah agar karyawan lebih termotivasi. Dimana dari motivasi ini diharapkan akan mempengaruhi hasil kerja dari masing-masing karyawan. Untuk dapat melakukan penilaian kinerja yang baik, ada dua faktor yang terkait erat yakni faktor manajemen dan faktor penilaiannya. Jika penilaiannya baik dilihat dari segi kinerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja, kejujuran dan objektifitasnya, maka karyawan akan merasa puas terhadap hasil penilaian yang diberikan kepadanya sehingga dapat menimbulkan kinerja yang tinggi. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa menggunakan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk melaksanakan aktivitas perusahaan guna melayani pelanggan dengan baik. Pelayanan yang

baik akan berdampak pada kepuasan terhadap pelayanan jasa tersebut.

Berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya melalui pengembangan, Sumber Daya Manusia perusahaan jasa juga melakukan penilaian kinerja karyawan, kemampuan melakukan pekerjaan, tanggung jawab serta disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang. Perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik dan berkualitas ini tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan adanya pelatihan sumber daya manusia agar karyawan menjadi terampil dan berkompeten di bidangnya masing-masing.

Jika seorang karyawan tidak memiliki pelatihan yang baik maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan seperti buruknya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu agar dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya karyawan melalui pelatihan yang diadakan oleh PT. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang untuk meningkatkan

kualitas Sumber Daya Manusia bagi karyawannya dan penanaman yang baik pula untuk menunjang kinerja karyawannya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang?

1. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang
2. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2010)

Menurut Nitisemito (dalam Noviana 2007 ) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan.

Gomes (dalam Noviana 2007 ) mengatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2004), pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi.

Iskandar (2008) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi, lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan. Kinerja berasal dari kata performance, sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. “Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi dan kepentingan” Wibowo (2007).

### **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kebutuhan manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak di duga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan mengalami kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Menurut Fahmi (2006) kinerja adalah: “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.”

Menurut Rivai (2004) kinerja adalah: “Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu dipahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. “tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggungjawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri” Armstrong (2004) Tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Armstrong (2004) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
2. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
3. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
4. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu

5. Membantu mempertahankan orang-orang dalam kualitas yang tinggi

## **METODE PENELITIAN**

Dalam menentukan bagaimana pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang, penulis melakukan metode penelitian deskriptif. Menurut Nazuir (2005) pengertian deskriptif adalah sebagai berikut “ Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Sedangkan menurut Zulganef (2008) :“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu kondisi atau fenomena tertentu, tidak menilah – nilah atau mencari faktor – faktor atau variabel tertentu”.

## **LOKASI DAN OBJEK PENELITIAN**

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.

Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh karyawan yang ada di PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang

Malalayang yaitu sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yaitu :Kuesioner, observasi. Sedangkan alat-alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Uji Validitas dan Reabilitas, (2) Uji Reabilitas (3) Regresi Sederhana, (4) Koefisien Korelasi (5) Uji Hipotesis (Uji t).

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan atas hasil pengujian, terdapat nilai t dan sig untuk variabel independen yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan dalam uji t. Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel distribusi nilai t tabel dengan rumus  $\alpha/2$  ;  $n-k-1$ , dimana  $\alpha$  adalah tingkat signifikansi, n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel x. Kemudian cara kedua dengan menggunakan nilai sig yang terdapat didalam tabel, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai sig lebih besar dari tingkat signifikan maka  $H_0$  akan diterima, sedangkan jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  akan diterima dan  $H_0$  ditolak.

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan, variabel pelatihan memiliki  $t$  hitung sebesar 11,435 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,677 ( $11,435 \geq 1,677$ ) dan nilai sig sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Malalayang.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis untuk pelatihan telah dibuktikan bahwa hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat. Lebih jelasnya pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan akan di bahas sebagai berikut:

### Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Martis

(2002) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang telah melaksanakan pelatihan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun berdasarkan hasil dari jawaban responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu cabang malalayang memiliki penilaian positif mengenai pelatihan meskipun beberapa karyawan terkadang harus lembur untuk mengerjakan target yang di tetapkan perusahaan, namun karyawan akan mendapat insentif kerja dan bonus yang akan diberikan perusahaan. Selain itu hasil validitas dikatakan valid dikarenakan semua butir pernyataan pada nilai *Pearson Correlation* berada diatas  $r$  tabel dan uji reliabel dikatakan reliabel karena hasil *Cronbach* alpha lebih besar. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Lenando dan Eddy Sutanto (2013) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### Kinerja karyawan

Dari hasil analisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan dengan distribusi jawaban

responden dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai kinerja karyawan. Selain itu hasil uji validitas dikatakan valid dikarenakan semua butir pernyataan pada nilai *Pearson Correlation* berada diatas  $r$  tabel dan uji reliabel dikatakan reliabel karena hasil *Cronbach alpha* lebih besar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan, kinerja penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Kinerja dipengaruhi faktor pelatihan, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang telah menetapkan pelatihan yang ada cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa responden tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dikarenakan adanya pelatihan yang telah dibuat oleh perusahaan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang. Yang mana di indikasikan pelatihan dapat

menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis mengatakan bahwa  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel maka terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil dari regresi menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Malalayang dengan uji korelasi koefisien determinasi. Hal ini berarti indikator pelatihan yang diukur merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu cabang malalayang.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Imran (2013) dalam penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut diartikan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang cukup memengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **PENUTUP**

dijabarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa:

(1). Hasil presentasi variabel dengan menyebarkan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan bahwa merasa setuju terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan Pt. Astra International Tbk, Daihatsu Cabang Malalayang. Hal ini ditunjukkan dari diperolehnya skor dengan presentase tertinggi. (2). Secara parsial pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International TBK, Daihatsu Cabang Malalayang. Artinya jika pelatihan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT. Astra Internatinal TBK, Daihatsu Cabang Malalayang akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan Kesimpulan tersebut diatas, maka saran yang bias disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Pelatihan pada PT. Astra International TBK, Daihatsu Cabang Malalayang sudah cukup baik. Perusahaan harus mempertahankan pelatihan yang baik karena berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan. (2). PT. Astra International TBK, Daihatsu Cabang Malalayang dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan pelatihan

sehingga kinerja karyawan yang baik dapat tercapai. (3). Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui bidang pekerjaan yang lain atau bahkan ditambah variabel-variabel lain agar dapat diperoleh hasil yang lebih luas cakupannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi.*
- Iskandar. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan Perilaku.*
- Imran. (2013). Judul Penelitian: *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah.*
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan pengembangan. Bandung : Penerbit Alfabet.*
- Lenando, Agusta. & EddyMadiono, Sutanto. (2013). Judul Penelitian: *Pengaruh Pelatihan dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.*
- Mathis Robert.(2000). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : salemba empat.*
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.*

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Jakarta: Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhall*