

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)

Denny Triasmoko
Moch. Djudi Mukzam
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: denny_triasmoko74@yahoo.co.id

Abstrak

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian *eksplanatif* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instrukturpelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,000 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,003 < 0,05)$.

Kata kunci : Pelatihan kerja, Metode pelatihan, Materi pelatihan, Instruktur pelatihan, Kinerja karyawan.

Abstract

The results of this research aims to know and explains influence simultaneously and partial between job taining consisting of variabel training methods, training materials and instructors training to performance employees of PT Pos Indonesia (Persero) branch of Kediri city. This research type is eksplanatif research with the quantitative approach. The samples on this research amounted to 62 employess. The result of testing simultaneously variable methods of training, variable training material, and variable training instructor has a significant influence on the variable performance of employess as evidenced by the results of simultaneously test with the value significance $F (0,000) < \text{the alpha value } (0,05)$. The result of testimg of partial variable methods of training influence significant to variable employee performance as evidenced by the value significance $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. The result of testimg of partial variable training material influence significant to variable employee performance as evidenced by the value significance $t < \alpha (0,000 < 0,05)$. The result of testing of partial variable instructors training influence significant to variable employee performance as evidenced by the value significance $t < \alpha (0,003 < 0,05)$

Keyword : Job training, Methods of training, Training materials, Instructors training, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka parakaryawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut Marwansyah (2012:88) “sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia”, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah,2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan

kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat pos, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa penitipan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang kota Kediri membutuhkan karyawan yang handal, dan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang kota Kediri setiap tahun atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan. Dan untuk mencapai visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang kota Kediri yaitu Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)***.

Perumusan masalah yang akan diteliti adalah Apakah ada pengaruh secara parsial antara konsep pelatihan kerja yang terdiri dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri ?. Apakah ada pengaruh secara simultan antara konsep pelatihan kerja yang terdiri dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Menurut Mondy (2008 : 210), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010:280), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

B. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan – tujuandari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi.

C. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah : program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

D. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (1999:349), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

E. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

- a. Metode *on the job training*, antara lain seperti :
 1. Pelatihan dalam jabatan.
 2. Rotasi pekerjaan.

3. Sistem magang.
- b. Metode *off the job training*, antara lain seperti :
 1. Sistem ceramah.
 2. Pelatihan *vestibul*
 3. *Role-playing*
 4. Studi kasus
 5. Simulasi
 6. Pelatihan laboratorium
 7. Belajar sendiri.

- e. *Technical Competent*
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.
- f. *Stabilitas Emosi*
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

F. Materi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:51) menyatakan bahwa Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. Sedangkan Marwansyah (2012:169) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

G. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan (Hasibuan, 2005:73). Menurut Hasibuan (2005:74), pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a. *Teaching Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).
- b. *Communication Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality Authority*
Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d. *Social Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social.

H. Evaluasi Pelatihan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum. Menurut Fajar (2013:110), menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Reaksi.
- b. Pembelajaran.
- c. Perilaku.
- d. Hasil.

I. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009:5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Kuantitatif (seberapa banyak)*
Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. *Kualitatif (seberapa baik)*
Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- c. *Ketetapan Waktu*
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Penerapan pengukuran kinerja diperlukan sebagai standart apakah kinerja dari karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

J. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

K. Hipotesis

- H_1 = Metode Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H_2 = Materi pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Y)
- H_3 = Instruktur Pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H_4 = Metode Pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y)

3. METODE PELATIHAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Menurut Hasan (2009:9), penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan menekankan pendekatan kuantitatif, menurut Azwar (2013:5), pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan yang berpengaruh signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri yang beralamat di Jalan Mayjend Sungkono No. 32 Kediri 64100.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pos Cabang Kota Kediri sebesar 160 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:81). Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin } n = \frac{N}{1 + N\alpha^2} = \frac{160}{1 + 160(0,1)^2} = 62$$

Sumber (Sanusi, 2011:101)

Berdasarkan perhitungan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah 62 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sanusi (2011:89), *Simple Random Sampling* atau sampel acak sederhana adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2011:115), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Analisis Uji F (Uji Simultan)

uji F digunakan untuk menguji signifikan atau tidak secara simultan atau berpengaruh bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Analisis Uji t (Uji Parsial)
Uji t berfungsi untuk menguji signifikansi masing – masing variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara parsial untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda, merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, dengan menjumlahkan variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menghitung atau menjumlahkan besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 13.00* untuk mengolah data didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 1 :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien b	Standardized Koefisien β	t_{hitung}	Sig.	Ket.
Constant	6,797		3,083	0,003	
Metode Pelatihan (X_1)	0,351	0,270	2,708	0,009	Sig.
Materi Pelatihan (X_2)	0,435	0,367	3,691	0,000	Sig.
Instruktur Pelatihan (X_3)	0,324	0,320	3,139	0,003	Sig.
$\alpha = 0,05$ Koefisien Determinasi (R^2) = 0,541 Koefisien korelasi (R) = 0,736 F_{hitung} = 22,794 F_{tabel} = 2,763 Nilai Sig F = 0,000					

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,797 + 0,351 X_1 + 0,435 X_2 + 0,324 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Metode Pelatihan

X_2 = Materi Pelatihan

X_3 = Instruktur Pelatihan

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta diperoleh sebesar 6,797, hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (bebas) bernilai nol, maka nilai Y sebesar 6,797.

1. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,351 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Metode Pelatihan). Jadi apabila Metode Pelatihan mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,351 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Materi Pelatihan). Jadi apabila Materi Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (Instruktur Pelatihan), Jadi apabila Instruktur Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebasterhadap variabel terikat antara lain Metode Pelatihan sebesar 0,351, Materi Pelatihan sebesar 0,435, dan Instruktur Pelatihan sebesar 0,324. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.407	3	55.469	22.794	.000 ^a
	Residual	141.141	58	2.433		
	Total	307.548	61			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.797	2.205		3.083	.003
	X1	.351	.130	.270	2.708	.009
	X2	.435	.118	.367	3.691	.000
	X3	.324	.103	.320	3.139	.003

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3, Uji t untuk variabel Metode Pelatihan (X_1) diperoleh nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan (X_1) atau dengan meningkatkan Metode Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Uji t untuk variabel Materi Pelatihan (X_2) diperoleh nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan (X_2) atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Uji t untuk variabel Instruktur Pelatihan (X_3) diperoleh nilai signifikansit (0,003) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,003) < nilai $\alpha = 0.05$. Maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Instruktur Pelatihan (X_3) atau dengan meningkatkan instruktur pelatihan maka Kinerja

Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

C. Pembahasan hasil Analisis

1. Pengaruh Simultan antara Variabel Metode Pelatihan (X_1), Variabel Materi Pelatihan (X_2) dan Variabel Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Pelatihan Kerja yang ada pada PT PosIndonesia (Persero) Cabang Kota Kediri ternyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,541 yang artinya variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,1% dan sisanya sebesar 45,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu hasil Uji F, dengan nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Parsial Variabel Metode Pelatihan (X_1) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi t < α (0,009 < 0,05) maka variabel Metode Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Ismail (2010:125), yaitu pemilihan metode pelatihan sangat berpengaruh langsung terhadap keberhasilan suatu pelatihan. Hal ini dikuatkan oleh Hasibuan (2002:77), yaitu Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan

pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Metode Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Parsial Variabel Materi Pelatihan (X_2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,000 < 0,05) maka variabel Materi Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Ismail (2010:125) Materi pelatihan perlu disiapkan dengan baik. Bila perlu dibentuk suatu tim yang khusus menangani perencanaan materi pelatihan yang akan diberikan. Materi pelatihan ini tidak boleh melenceng dari tujuan utama pelatihannya dan harus relevan dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan materi yang kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri selain kurang optimal mungkin banyak materi yang kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Materi Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

4. Pengaruh Parsial Variabel Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,003) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,003) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,003 < 0,05) maka variabel Instruktur Pelatihan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Hasibuan (2002:73), Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Dan Hasibuan (2002:76) juga menambahkan Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Hal ini berarti bahwa dengan memilih Instruktur Pelatihan yang

memiliki kecakapan dalam mendidik, mengajar dan membimbing akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Metode pelatihan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri melaksanakan *On The Job Training* dan *Off The Job Training*, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sedangkan untuk instruktur pelatihan berasal dari internal dan eksternal.
2. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikansi F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,009) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,009) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,009 < 0,05) maka variabel Metode Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,000 < 0,05) maka variabel Materi Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t (0,003) lebih kecil

daripada $\alpha = 0.05$ yaitu nilai signifikansi t ($0,003 < \text{nilai } \alpha = 0.05$). Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) maka variabel Instruktur Pelatihan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dari tiga variabel Metode pelatihan (X_1) Materi pelatihan (X_2), dan Instruktur pelatihan (X_3), bahwa didapatkan bahwa variabel Materi pelatihan (X_2) mempunyai nilai signifikansi t ($0,000$) lebih kecil dan koefisien beta ($0,435$) yang paling besar. Sehingga variabel Materi pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran-saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pelatihan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri guna meningkatkan kinerja pegawainya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan sumber daya manusia.
2. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka pihak PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri dapat meningkatkan mutu Materi Pelatihan karena hal ini terbukti Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Metode Pelatihan dan Instruktur Pelatihan juga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, sistem kompensasi, lingkungan organisasi, diduga adanya pengaruh antara variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Edisi Keempat Belas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks

Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN

Handoko, T. Hani. Dr. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketujuh Belas. Yogyakarta. BPF

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara

Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*. Edisi Keempat. Jakarta. PT Bumi Aksara

Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta. Salemba Empat.

Siagian, Sondang P, Prof. Dr. MPA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta. PT Bumi Aksara

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Edisi Ketujuh. Bandung. CV Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat