

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)**

**Fatmasari Endayani**

**Djamhur Hamid**

**Mochamad Djudi**

Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya Malang  
sarrsari13@gmail.com

### ***Abstract***

*In a corporate environment or business, labor is one of the most valuable resources and is a major player in the use of other company resources. So it was appropriate for companies to think about how to improve the productivity of employees so that the company can be increased. The purpose of this study was to describe the Job Training Effect significantly on Work Capability and Employee Performance. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study were 60 employees who are employees working at PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Analysis of the data used in this research is descriptive analysis, inferential analysis, and multiple regression analysis. Engineering samples are used is saturated sample technique. The results of this study indicate that the independent variable, Job Training consisting of Training Methods and training materials has a significant influence on the Work Capability and Employee Performance. Between two independent variables that have a dominant influence on the ability of labor and employee performance is a training method because it has a beta coefficient and t the greatest.*

***Keywords : Job Training, Work Cability, Employees Performance***

### **Abstrak**

Dalam lingkungan perusahaan atau bidang usaha, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat berharga dan menjadi pemeran utama dalam penggunaan sumber daya perusahaan yang lainnya. Maka sudah sewajarnya apabila perusahaan memikirkan tentang bagaimana meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Pelatihan Kerja secara signifikan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan multiple regression analysis. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Di tengah kondisi usaha yang tidak menentu dan situasi ekonomi yang tidak stabil, sangat dibutuhkan kecermatan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Situasi yang tidak

menentu ini akan sangat rawan bagi perusahaan dalam mempertahankan aktivitas kegiatannya. Hal ini menyebabkan betapa dibutuhkannya suatu pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang terampil dan handal.

Manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu berperan dalam menghadapi tantangan global karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang-bidang yang lain.

Sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan maka usaha-usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya. Belum tentu keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal sama dengan yang dihadapi dilapangan. Begitu pula dengan karyawan yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru. Maka dari itu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan skill/kemampuan perlu diberikan kepada karyawan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat.

Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Salah satu perusahaan yang sering melakukan kegiatan pelatihan kerja adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

PT. BPRS Bumi Rinjani merupakan suatu lembaga keuangan perbankan syariah, yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah ataupun muamalah islam. Untuk mencapai tujuan operasionalnya, PT. BPRS Bumi Rinjani

melakukan beberapa upaya guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya adalah dengan melakukan pelatihan kerja yang diikuti oleh seluruh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Pelatihan**

#### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional (Simamora, 2008:34).

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2004:56).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2. Tujuan Pelatihan**

Mangkunegara (2008:62), tujuan dari pelatihan antara lain :

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Meningkatkan moral semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h) Menghindari keusangan.
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

#### **3. Metode Pelatihan**

Dua metode pelatihan yang dapat digunakan menurut Handoko (2010:110-114) yaitu :

- a. Metode *On The Job Training*  
Pelatihan ini dilakukan di tempat kerja. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan pengawasan langsung seorang pelatih.

#### b. Metode *Off The Job Training*

Metode pelatihan ini dilakukan di luar tempat kerja (*off the job training*), meliputi teknik-teknik presentasi informasi dan metode simulasi.

#### 4. Materi Pelatihan

Mc Gehee dalam Mangkunegara (2009:144) :

- a. Materi pelatihan harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta pelatihan.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Kesimpulannya pemilihan materi pelatihan adalah hal terpenting karena harus disesuaikan dengan pekerjaan, kebutuhan, dan pendidikan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi.

### B. Kemampuan Kerja

#### 1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:57). Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa “kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan”. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kemampuan karyawan dapat diperoleh melalui program pelatihan yang pernah diikuti serta pengalaman kerja yang dimiliki.

#### 2. Macam-macam Kemampuan Kerja

Robbins (2008:58) menjelaskan pada hakekatnya kemampuan dibagi menjadi dua macam, antara lain :

- a) Kemampuan Intelektual  
Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan Fisik  
Adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

### 3. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja bertujuan agar meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan sehingga kinerja mereka meningkat. Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2003:22) menjelaskan penilaian kemampuan kerja mempunyai tujuan untuk :

- a. Mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- b. Melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
- c. Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

### C. Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2008:67) : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Guna mencapai sasaran dari tujuan perusahaan, maka diperlukan manajemen kinerja seperti yang diungkapkan oleh Chusway (2009:87) “Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga tujuan individu dan tujuan organisasi dapat bertemu”.

kinerja adalah serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dimana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan. Kinerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dari tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*).
- 2) Faktor Motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*).

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penilaian kinerja mengacu pada pendapat Dharma (2008:154) yang menjelaskan penilaian kinerja dapat diukur melalui indikator :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, diperlukan suatu metode penelitian yang mempunyai fungsi untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian serta untuk melakukan pendekatan terhadap objek yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan). Menurut Sugiyono (2008:11), penelitian *explanatory* adalah "Penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian"

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

#### C. Definisi Operasional

##### 1. Metode Pelatihan (X1)

Metode pelatihan adalah cara atau teknik untuk pelaksanaan pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tujuannya. Indikator dari metode pelatihan adalah sebagai berikut :

- a) Metode *on the job training* adalah pelatihan dengan cara karyawan ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan dari karyawan yang telah berpengalaman.
- b) Metode *off the job training* adalah pelatihan yang diberikan pada saat karyawan tidak melaksanakan pekerjaan rutin / di luar jam kerja.

##### 2. Materi Pelatihan (X2)

Materi pelatihan adalah bahan-bahan materi penunjang yang akan diberikan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan. Indikatornya adalah kesesuaian antara materi pelatihan dengan tujuan yang hendak dicapai.

##### 3. Kemampuan Kerja (Y1)

Kemampuan adalah keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu tugas. Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.
- b) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan kekuatan, keterampilan, stamina, dan kecekatan.

##### 4. Kinerja karyawan (Y2)

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai dari aktivitas yang dilakukan karyawan. Indikatornya adalah :

- a) Kualitas pekerjaan yaitu seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan setelah mengikuti pelatihan.
- b) Kehadiran yaitu intensitas kehadiran selama bekerja dan selalu ada ketika dibutuhkan.
- c) Kemampuan kerjasama yaitu seberapa baik hubungan karyawan dalam menjalin kerjasama.

#### D. Teknik Analisis

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan dengan cara mendistribusikan item dari masing-masing variabel. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yaitu mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Pendeskripsian diukur dengan memberi angka, baik dalam jumlah atau dalam bentuk prosentase.

##### 2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Uji-Uji yang dilakukan pada Analisis Statistik Inferensial yaitu:

- 1) Uji asumsi klasik
- 2) *Multiple Regression Analysis* (MRA)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Metode Pelatihan

Terdapat 8 item pernyataan pada variabel pelatihan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kesimpulan dari kedelapan item tersebut total nilai rata-rata menunjukkan nilai 4,00 yang berarti pada kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa Metode Pelatihan (X<sub>1</sub>) yang ada pada

PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen telah dilaksanakan dengan baik.

### b. Materi Pelatihan

Terdapat 3 item pernyataan pada variabel materi pelatihan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kesimpulan dari ketiga item tersebut total nilai rata-rata menunjukkan nilai 4,35 yang berarti pada kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa Materi Pelatihan ( $X_2$ ) yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.

### c. Kemampuan Kerja

Terdapat 4 item pernyataan pada variabel kemampuan kerja yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kesimpulan dari keempat item tersebut total nilai rata-rata menunjukkan nilai 4,22 yang berarti pada kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa Kemampuan Kerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cukup baik.

### d. Kinerja Karyawan

Terdapat 6 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kesimpulan dari keenam item tersebut total nilai rata-rata menunjukkan nilai 4,17 yang berarti pada kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cukup baik.

## 2. Multiple Regression Analysis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda sebelum memperhatikan variabel moderating

Tabel 1. Analisa Regresi linear berganda sebelum melibatkan variabel moderating

Variabel bebas (independen)	Koefisien Regresi	signifikansi	VIF
Konstanta	6.100	0.009	
$X_1$ Metode Pelatihan	0.184	0.141	1.399
$X_2$ Materi Pelatihan	1.439	<b>0.001</b>	1.399

Sumber : Data Primer Diolah 2015

$$R = 0,570$$

$$R^2 = 0,325$$

$$F = 13.743$$

$$\text{Sign } F = 0.000$$

Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh metode dan materi pelatihan hanya sebesar 32,5% sedangkan 67,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas pada model penelitian ini (*residual error*). Meskipun kontribusi metode dan materi pelatihan relatif kecil (32,5%) tetapi benar secara statistik (signifikan), hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan F sebesar 0.000 yang sangat jauh dari toleransi kesalahan sebesar

10%. Hal ini berarti hanya materi pelatihan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang jauh lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan 0.10. Maknanya adalah jika karyawan diberikan materi sesuai dengan tema pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat, dimana karyawan akan semakin teliti dalam pekerjaannya, melayani sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, ada di tempat saat dibutuhkan dan bisa berkoordinasi dengan unit kerja lainnya.

### b. Analisis Regresi Linear berganda dengan Memperhatikan Variabel Moderating

Tabel 2. Analisa Regresi linear berganda setelah melibatkan variabel moderating kemampuan kerja

Variabel bebas (independen)	Koefisien Regresi	signifikansi	VIF
Konstanta	9.163	0.00	
$X_1$ M Metode Pelatihan	0.017	0.02	3.677
$X_2$ M Materi Pelatihan	0.047	0.10	3.677

Sumber : Data Primer Diolah 2015

$$R = 0.702$$

$$R^2 = 0.492$$

$$F = 27.638$$

$$\text{Sign } F = 0.000$$

Hasil menunjukkan bahwa setelah memperhatikan kemampuan kerja sebagai variabel moderating ternyata kinerja karyawan dipengaruhi oleh metode dan materi pelatihan menjadi sebesar 49,2% dan benar secara statistik (signifikan). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan F sebesar 0.000 yang sangat jauh dari toleransi kesalahan sebesar 10%. Dengan memperhatikan kemampuan karyawan dalam memberikan pelatihan, ternyata metode pelatihan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Demikian halnya dengan materi pelatihan, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 dan 0,10 yang masih dalam ambang batas toleransi kesalahan 0.10.

Hal ini berarti karyawan yang memiliki kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan, mampu menguasai bidang pekerjaannya dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya jika diberikan pelatihan baik berupa pemberian instruksi tentang tatacara pelaksanaan pekerjaan, proses belajar melalui magang, pengarahan atasan (*coaching*) dalam pelaksanaan kerja rutin, pemberian studi kasus, dan pemberian buku panduan (modul tertulis) akan bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dimana karyawan tersebut dalam bekerja akan lebih teliti, sesuai

harapan perusahaan, selalu ada di tempat saat dibutuhkan dan mampu berkoordinasi antar unit kerja dengan lebih baik. Selanjutnya karyawan yang memiliki kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan, mampu menguasai bidang pekerjaannya dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya jika diberi materi sesuai dengan tema pelatihan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, dimana karyawan akan semakin teliti dalam pekerjaannya, melayani sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, ada di tempat saat dibutuhkan dan bisa berkoordinasi dengan unit kerja lainnya.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini diketahui nilai F hitung sebesar 27,638 sedangkan F tabel sebesar 2,000. Karena F hitung  $>$  dari F tabel yaitu 27,638  $>$  2,000 dengan nilai sig F (0,000)  $<$   $\alpha = 0.10$  dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi signifikan.

#### b. Hasil Uji t

Hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,380 sedangkan variabel Materi Pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,642. Akan tetapi nilai signifikansi yang diatas batas toleransi kesalahan sebesar 10% yang berarti tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan materi pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

### 4. Pembahasan

#### a. Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap kemampuan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa metode pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training* berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen metode pelatihan seperti pemberian instruksi, melakukan magang, pemberian coaching, serta pemberian modul tertulis berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Apabila metode pelatihan dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kemampuan yang berdampak pada peningkatan kerja karyawan.

#### b. Pengaruh Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa materi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini berarti jika materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan maka akan meningkatkan kemampuan karyawan. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen telah memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan tema pelatihan dan berdampak pada peningkatan kemampuan karyawan.

#### c. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini kemampuan kerja merupakan variabel moderating, yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel terikat/dependen. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelatihan akan diperoleh hasil Kinerja karyawan yang meningkat. Maknanya adalah karyawan yang memiliki kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan, mampu menguasai bidang pekerjaannya dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya jika diberikan pelatihan baik berupa pemberian instruksi tentang tatacara pelaksanaan pekerjaan, proses belajar melalui magang, pengarahan atasan (*coaching*) dalam pelaksanaan kerja rutin, pemberian studi kasus, dan pemberian buku panduan (modul tertulis) akan bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

#### d. Peran Variabel Kemampuan Kerja sebagai Variabel Moderating

Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya. Variabel moderating disini adalah variabel kemampuan yang bisa memperkuat hubungan antar beberapa variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini kemampuan karyawan dikembangkan melalui program pelatihan yang diikuti karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut memiliki jenjang pendidikan yang berbeda. Hal ini akan mengakibatkan adanya perbedaan kemampuan menyerap materi yang disampaikan ketika melaksanakan pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderator memiliki

kontribusi yang signifikan terhadap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel metode pelatihan menggambarkan jawaban yang positif dari responden mengenai pernyataan yang telah diberikan. Hal ini berarti metode pelatihan yang dilaksanakan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cukup baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif variabel materi pelatihan menggambarkan jawaban yang positif dari responden mengenai pernyataan yang telah diberikan. Hal ini berarti materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kemampuan kerja menunjukkan mean sebesar 4,22. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan. Kemampuan karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan yang telah diikuti.
4. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan mean sebesar 4,17. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan. Kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pelatihan kerja sehingga kemampuan karyawan menjadi lebih baik.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebelum melibatkan variabel moderating yaitu kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh metode dan materi pelatihan hanya sebesar 32,5% sedangkan 67,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas pada model penelitian ini (*residual error*).
6. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda setelah melibatkan variabel moderating yaitu kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh metode dan materi pelatihan menjadi naik sebesar 49,2%.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam memberikan pelatihan kerja hendaknya lebih memperhatikan kesesuaian materi pelatihan dengan tema pelatihan. Hal ini akan mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Program pelatihan kerja seperti rotasi jabatan hendaknya dilakukan secara periodik. Rotasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap posisinya sekarang, karena dapat memberikan sesuatu yang baru dan menantang untuk dikerjakan.
3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, hendaknya membahas mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan seperti pengalaman, pengetahuan, dan sikap. Serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Chusway, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rieka Cipta
- Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia
- Dharma, Surya. 2008. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Graha Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2010 . *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: C.V alfabeta
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Bayu Media.