

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA

(Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)

Anwar Dana AshShiddiqy
Mochammad Al Musadieq
Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang

e-mail: anwardana@rocketmail.com

ABSTRACK

“The influence of training on employee’s performance” is a research that inspired by the importance of human resource development in improving employee performance to achieve the company goals. This study aims to determine the influence of training on employee’s performance. The type of this research is explanatory research and the research method used is quantitative method. This type of research is used to test the hypothesis that has been formulated. The population in this research are 30 employees of the technicians PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang who had been trained. The entire population of 30 employees were sampled using census techniques. This research uses descriptive statistical analysis and multiple linear regression statistical analysis that used to determine the elements of the training variables on the employee’s performance the technicians of PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang by tabulating the score results of the study to determine the average scores of variables that can be known how far the application of the training and how high performance that can be achieved the employees at significance level <0.05 . The data is processed by using SPSS 13 for windows.

Keyword : Trainee, Performance

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)”, dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory research* serta metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif. Penelitian jenis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen pelatihan dan variabel terikat kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang yang telah mengikuti pelatihan. Seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui unsur-unsur variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang menggunakan tabulasi skor hasil penelitian untuk mengetahui rata-rata skor variabel sehingga dapat diketahui seberapa jauh penerapan pelatihan dan seberapa tinggi kinerja yang dapat dicapai karyawan pada tingkat signifikansi $< 0,05$. Data diolah dengan menggunakan komputer program *SPSS 13 for windows*.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi, banyak perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka wajarlah apabila permasalahan yang menyangkut tentang pengembangan sumber daya manusia mendapat penangan dan pemikiran yang lebih serius.

Metode pelatihan serta materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode pelatihan merupakan strategi dan jenis pelatihan yang akan digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Materi pelatihan yang baik juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena, materi pelatihan yang diberikan akan berdampak pada keberhasilan pelatihan. Metode pelatihan dan materi pelatihan yang sesuai dan efektif akan mempermudah karyawan yang dilatih untuk dapat memahami tujuan dari pelatihan tersebut.

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti memilih PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai obyek penelitian. Pemilihan PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai obyek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan. Pertama, PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis kendaraan merek Toyota sehingga dibutuhkan suatu pelatihan khususnya pada bagian teknisi untuk dapat meningkatkan kinerja. Kedua, PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang secara rutin selalu menyelenggarakan kegiatan program pelatihan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil pada pekerjaannya sehingga, pada akhirnya nanti para tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini konsep penelitian terdiri dari variabel metode pelatihan dan variabel materi pelatihan yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan khususnya bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sikap, ketrampilan serta tingkah laku yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mendukung kinerja dan aktivitas rutinnnya. Pelatihan lebih mengutamakan pada ketrampilan, karena pegawai yang dilatih diharapkan dapat segera menerapkan hasil yang diterimanya pada saat pelatihan ditempat kerjanya, oleh karena itu metode pelatihan lebih menekankan pada praktek daripada teori serta waktu penyelenggaraannya lebih singkat daripada kegiatan pendidikan maupun pengembangan. Pelatihan merupakan sebuah sarana yang tepat bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas karyawannya. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk menentukan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan untuk para karyawan. Alex (1996:53), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2000:249), “*Training is the process of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs*” (pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya).

Berdasarkan berbagai macam pengertian pelatihan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pelatihan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan praktek dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, sikap maupun tingkah laku.
- b. Pentingnya pelatihan saat ini semakin dirasakan oleh suatu organisasi setelah adanya kecenderungan bagi organisasi untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman serta untuk karyawan lama yang perlu juga untuk diberikan pelatihan, karena dengan pelatihan diharapkan mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien

1.1 Metode Pelatihan

Dalam pelatihan terdapat beberapa metode antara lain : metode *on the job training* yaitu pelatihan yang diberikan secara langsung dan memberikan karyawan baru kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pengawasan dan instruksi langsung diberikan pesertanya di tempat kerja serta metode *off the job training* yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara khusus diluar tempat pekerjaan.

1.2 Materi Pelatihan

Materi pelatihan memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan training yang efektif. Meskipun sering dilakukan setiap periode perekrutan atau secara berkelanjutan, pelatihan yang ditujukan untuk karyawan tetap harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Dibutuhkan perencanaan yang baik dalam penyusunan materi agar dapat menjawab kebutuhan dan memberikan hasil yang tepat.

Terdapat tiga tahapan utama dalam pelaksanaan training yang efektif, yaitu :

1. Sebelum Pelatihan
2. Saat Pelatihan Berlangsung
3. Pasca Pelatihan

Pembuatan materi pelatihan harus dibuat seefektif mungkin sehingga peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami maksud dan tujuan diadakannya pelatihan tersebut. Materi pelatihan yang panjang dan membosankan akan membuat peserta pelatihan kurang memahami isi dari pelatihan tersebut sehingga, pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tidak berhasil. Dari prinsip-prinsip pembuatan materi pelatihan tersebut, dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan akan berpengaruh terhadap kelancaran proses pelatihan. Materi yang baik akan memenuhi kriteria serta prinsip-prinsip penulisan materi pelatihan.

2. Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan sebagai acuan standar pengukuran kinerja adalah di perusahaan adalah :

- a. Kualitas, dalam hal ini misalnya keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas, misalnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jadi, karyawan yang telah dilatih akan dilihat kinerjanya untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian teknisi di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang yang berjumlah 30 orang dan telah mengikuti pelatihan pada tahun 2014 serta tercatat sebagai pegawai tetap di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

Instrumen penelitian diuji kevalidannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS versi 13 sebesar 0,792 (tinggi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	7.936	3.354		2.366	.025
(Constant)	.347	127	.392	2.728	.011
X1	.668	199	.481	3.349	.002
X2					

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil sebagai berikut

t test antara X₁ (Metode Pelatihan) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 2,728. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,728 > 2,052 atau nilai sig t (0,011) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan atau dengan meningkatkan Metode Pelatihan maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

t test antara X₂ (Materi Pelatihan) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 3,349. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,349 > 2,052 atau nilai sig t (0,002) < $\alpha = 0.05$

maka pengaruh X_2 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Materi Pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta paling besar.

Tabel 2. Hasil Uji F Test

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	66.829	2	33.415	16.304	.000 ^d
Regression	55.337	27	2.050		
Residual Total	122.167	29			

- a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 15 nilai F hitung sebesar 16,304. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3,354. Karena F hitung > F tabel yaitu $16,304 > 3,354$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2)).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2)) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja yaitu Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Materi Pelatihan mempunyai nilai koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja.

Saran

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Materi Pelatihan, karena variabel Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja, diantaranya yaitu dengan menggunakan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan serta dengan memberikan materi pelatihan yang lebih mudah dipahami oleh karyawan sehingga kinerja akan meningkat.

Dikarenakan variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah hal yang penting yang dapat mempengaruhi Kinerja maka peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya seperti misalnya kompensasi, pendidikan dan kesempatan berprestasi sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitiseminto. 1996. Manajemen Personalia. Jakarta : Graha Indonesia Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Arie Prabawati dan Winong Rosari. Yogyakarta : Penerbit Andy.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Jakarta : Penerbit Lep Khair.
- Timpe, A, Dale. 1993. Kinerja Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis. Jakarta : Elexmedia Komputindo