



**ANALISIS DESKRITIF PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. ALIANSI TEMPRINA NYATA
GRAFIKA**

Rudianto, Frenky Hartanto

Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI), STMIK Nusa Mandiri

(Naskah diterima: 1 Januari 2021, disetujui: 30 Januari 2021)

Abstract

This study aims to examine the effect of training on employee performance at PT Aliansi Temprina Nyata Grafika. The number of polls and samples amounted to 20 employees. The analysis in this research is descriptive analysis, namely analysis that describes or describes the results of the test. The data in this study were obtained through filling out a questionnaire given to these employees. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of training variables on performance variables, where in this case it can be seen that employee work productivity will increase after participating in the training..

Keyword: Training, Performance Improvement, Positive Influence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. Jumlah populasi dan sampel berjumlah sebanyak 20 orang karyawan. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi yaitu analisis yang mendeskripsikan atau menggambarkan hasil dari pengujian. Data dalam penelitian ini didapat melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja, dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Peningkatan Kinerja, Berpengaruh Positif.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan harus mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu. Tanpa sumber daya manusia (SDM) yang memadai, tidak akan mungkin mencapai tujuan setiap perusahaan. Dalam kaitan ini, setiap perusahaan harus merespon dan lebih mem-

perhatikan setiap karyawan yang berkinerja buruk. Untuk dapat mendukung kesuksesan perusahaan, seluruh karyawan yang berkinerja buruk harus selalu dilatih dan dibina. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka reputasi perusahaan akan meningkat. Dalam perusahaan yang meningkatkan kinerja karya-

wan, diperlukan pelatihan. Menurut Afdhal et al. (2015: 3), pelatihan adalah untuk mengembangkan kecerdasan dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau lembaga yang ingin membina dan melatih pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih agar kinerja yang diharapkan dapat meningkat. Setiap pelatihan dan kinerja karyawan perusahaan memiliki hubungan yang proporsional, di antaranya pelatihan merupakan hal terpenting dalam proses kerja.

Pelatihan kejuruan yang dilakukan oleh perusahaan wajib dilakukan atau dilakukan oleh karyawan masing-masing perusahaan, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama, karena bermanfaat bagi mereka di masa depan. Bentuk pelatihan yang baik dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Berikut ini adalah beberapa manfaat pelatihan, yaitu pelatihan dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan karyawan, sehingga memudahkan karyawan yang sudah memiliki pengetahuan profesional untuk menggunakan teknologi baru dalam bekerja, dan pelatihan karyawan dapat lebih memahami cara bekerja secara efektif. dalam tim. Produk dan layanan berkualitas tinggi memiliki dampak positif.

Dalam suatu perusahaan, kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupa-

kan salah satu strategi bisnis yang perlu diperhatikan. Perusahaan yang sangat kompetitif selalu menggunakan praktik pelatihan untuk berhasil menerapkan strategi bisnis perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengembangkan strategi bisnis yang sesuai untuk berbagai pekerjaan karyawannya. Pada dasarnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan perusahaan harus sesuai dengan strategi perusahaan, sehingga pelatihan tersebut dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, memberikan banyak manfaat, dan menambah pengetahuan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan strategi perusahaan di masa yang akan datang.. Pegawai yang bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi kerja dan berdampak pada terwujudnya strategi bisnis perusahaan.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pelatihan

Menurut Yuniarti, dkk (2013:11) bahwa, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja dan prestasi karyawannya..

Tujuan dari diadakannya pelatihan antara lain dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, dapat meningkatkan pro-

duktivitas kerja, dapat meningkatkan kualitas kerja, dapat meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, dapat meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal..

2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara (2014: 10-11) mengemukakan tujuan kinerja perusahaan, antara lain: dapat meningkatkan pemahaman bersama tentang persyaratan kinerja antar karyawan, dapat mencatat dan mengenali hasil kerja karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik. Atau setidaknya pencapaian yang sama dengan yang sebelumnya, dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan ambisi mereka dan meningkatkan fokus mereka pada karir, atau pekerjaan saat ini dapat menentukan atau merumuskan kembali tujuan masa depan, sehingga memotivasi karyawan untuk berjalan sesuai dengan potensi pencapaiannya.

Menurut penelitian Miner dalam Sudarmanto (2009: 11), terdapat empat dimensi

yang dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja, yaitu: 1) kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketepatan; 2) kuantitas, yaitu banyaknya pekerjaan yang dihasilkan; 3) Jam kerja yaitu absensi, keterlambatan, waktu kerja efektif / waktu kerja hilang; 4) Kerjasama dengan orang lain.

2.3 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Raymond mengemukakan dalam Agusta et al. (2013: 5) bahwa untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat merealisasikan banyak kemungkinan, salah satunya melalui pelatihan vokasi. Pelatihan kejuruan dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu cara menganalisis data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul untuk dibuat kesimpulan yang secara umum (Sugiyono, 2013:80).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika yang berjumlah 20 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebanyak jumlah populasinya yaitu 20 orang (Sugiyono, 2013:3).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah adalah teknik simple random sampling. Menurut Margono (2004:126) menyatakan bahwa simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini dapat digunakan jika jumlah anggota sampling dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Misalkan, populasi yang dipakai peneliti dalam penelitian ini yang terdiri dari 20 orang karyawan.

Sebagai indikator analisis deskriptif digunakan nilai rata-rata jawaban atau mean yang digolongkan menjadi 3 kategori.

Tabel 1 Kategori Penilaian Pelatihan dan Kinerja

Variabel	Rentang Nilai	Interpretasi
Pelatihan	1,00-2,70	Rendah
	2,71-4,00	Sedang
	4,01-5,00	Tinggi
Kinerja	1,00-2,70	Rendah
	2,71-4,00	Sedang
	4,01-5,00	Tinggi

Terdapat satu variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang akan diukur melalui 15 indikator dan diuraikan

menjadi 4 golongan utama yaitu materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana dan prasarana pendukung dan kemampuan instruktur.

IV. HASIL PENELITIAN

Dalam uraian hasil penelitian diawali dengan menganalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	18	90 %
Perempuan	2	10 %
Jumlah	20	100 %

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh data, dari 20 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90% atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 10% atau 2 orang. Berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA / Sederajat	16	80 %

Diploma 3 (D3)	-	0 %
Sarjana (S1)	4	20 %
Jumlah	20	100

Tabel 3 menunjukkan tingkat pendidikan responden, dari 20 orang responden 80% atau 16 orang yang berpendidikan SMA/ Sederajat, 0% atau tidak ada orang yang tingkat pendidikannya Diploma 3 (D3), dan 20% atau 4 orang Sarjana (S1).

Tabel 4 Distribusi Jawaban Responden

Mengenai Variabel Independen

ITEM	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1-1	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	4,35
X1-2	3	15	9	45	7	35	1	5	0	0	3,70
X1-3	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	4,05
X2-1	3	15	8	40	8	40	1	5	0	0	3,65
X2-2	5	25	10	50	5	25	0	0	0	0	4,00
X2-3	1	5	10	50	7	35	2	10	0	0	3,50
X3-1	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	4,35
X3-2	3	15	12	60	3	15	2	10	0	0	3,80
X3-3	2	10	12	60	6	30	0	0	0	0	3,80
X4-1	2	10	13	65	5	25	0	0	0	0	3,85
X4-2	6	30	13	65	1	5	0	0	0	0	4,25
X4-3	6	30	11	55	3	15	0	0	0	0	4,15
X5-1	1	5	15	75	4	20	0	0	0	0	3,85
X5-2	0	0	9	45	11	55	0	0	0	0	3,45
X5-3	2	10	12	60	6	30	0	0	0	0	3,80

Pada tabel 4 tersebut diketahui dari nilai mean paling tinggi diperoleh pada variabel materi yang diajarkan dapat menunjang pekerjaan (X1-1) dan variabel kondisi ruangan pelatihan kondusif (X3-1) yaitu

memiliki mean nilai jawaban 4.35 dan variabel instruktur selalu memotifasi (X5-2) memiliki nilai mean rendah yaitu sebesar 3.45.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden

Mengenai Variabel Dependen

Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	2	10	13	65	5	25	0	0	0	0	3,85
Y2	6	30	13	65	1	5	0	0	0	0	4,25
Y3	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	4,35
Y4	5	25	10	50	5	25	0	0	0	0	4,00
Y5	3	15	8	40	8	40	1	5	0	0	3,65
Y6	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	4,05
Y7	3	15	9	45	7	35	1	5	0	0	3,70
Y8	3	15	12	60	3	15	2	10	0	0	3,80

Dari tabel 5 diketahui mean jawaban responden pada ke delapan item pertanyaan variabel bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing (Y3) termasuk jawaban responden yang paling tinggi dengan nilai mean sebesar 4.35 dan variabel mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat (Y5) termasuk jawaban responden yang paling rendah yaitu sebesar 3.65.

Berikut dibawah ini hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk mengetahui dan memastikan kuesioner penelitian yang didistribusikan telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Tabel 6 Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	N	Ket
Pelatihan (X)	P1	0,578	20	Valid
	P2	0,564	20	Valid
	P3	0,587	20	Valid
	P4	0,699	20	Valid
	P5	0,503	20	Valid
	P6	0,694	20	Valid
	P7	0,482	20	Valid
	P8	0,62	20	Valid
	P9	0,741	20	Valid
	P10	0,45	20	Valid
	P11	0,784	20	Valid
	P12	0,682	20	Valid
	P13	0,524	20	Valid
	P14	0,517	20	Valid
	P15	0,741	20	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K16	0,45	20	Valid
	K17	0,784	20	Valid
	K18	0,482	20	Valid
	K19	0,503	20	Valid
	K20	0,699	20	Valid
	K21	0,587	20	Valid
	K22	0,564	20	Valid
	K23	0,62	20	Valid

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan benar-benar valid, untuk mengukur variabel dan respon-

den yang menjawab sesuai dengan kriteria sampel dalam penelitian kuantitatif. Analisis data dengan *Correlated - Item Total Correlation* dilakukan dengan cara mengkorelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, dapat digunakan batas minimal korelasi 0,444 (Nilai korelasi dilihat menggunakan rtabel signifikansi 5%, karena jumlah N yang digunakan adalah 20, maka nilai korelasi yang dipakai berdasarkan rtabel dengan signifikansi 5% adalah 0,444. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa dalam data tersebut nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam suatu instrument dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach's alpha* (α) $>$ nilai r_{tabel} .

Tabel 7 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	24

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2017

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* (α) $>$ nilai r_{tabel} atau

0,815 > 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Untuk menganalisis seberapa jauh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat menggunakan model regresi linear

sederhana, yang mana menjadi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebas adalah Pelatihan (X). Berdasarkan hasil dari analisis program SPSS 21.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 8 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,075	0,179		-0,423	0,678
	X	1,033	0,046	0,983	22,69	0

Pada analisis koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

Tabel 9 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,964	,081

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi(R) = 0,983. Hal ini berarti pelatihan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena nilai R = 0,983 mendekati 1.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square. Nilai R square dikatakan baik jika diatas nilai 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 sampe 1.

Pada Tabel 9 ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,966. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pelatihan dapat menjelaskan 96,6% dari perubahan kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada PT. Aliansi

Temprina Nyata Grafika dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 1,033 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,983 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 96,6% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 96,6% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika, sisanya sebesar 3,4% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi pihak PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika pelatihan yang dilakukan sangat relevan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan tidak melakukan pelatihan vokasi terlebih dahulu tidak akan dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Melalui

pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa pelatihan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui pelatihan semacam ini pegawai dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tanggung jawab bidangnya masing-masing.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan pada bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka H1 diterima dan H0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra. 2015. *Analisis Kinerja Pegawai dan Pemerintah Kabupaten Bireuen*. ISSN 2302-0199. Banda Aceh: Jurnal Manajemen. Volume 4, No. 4, November 2015.
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV Haragon. AGORA, Vol. 1 No. 3.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandun: Alfabeta.
- Yuniarti, Eka Pratiwi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (1).