

# **Pelatihan Pada Kinerja Karyawan**

## **(Studi Kasus di Project Management & Supervision Consultant, Yogyakarta)**

**Elly Siti Nurliyah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia  
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951  
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016

E-mail : [enurliyah20@gmail.com](mailto:enurliyah20@gmail.com)

### **Abstraks**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Project Management & Supervision Consultant (PMSC), Yogyakarta International Airport (YIA).

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan survei terhadap karyawan PMSC YIA sebanyak 35 orang. Data dianalisis dengan software SPSS 22. Pertama-tama data perlu diadakan pengujian persyaratan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penghitungan koefisien korelasi,  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  ( $0,607 > 0,344$ ), yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan PMSC YIA. Nilai 0,607 tersebut berarti juga kekuatan korelasinya kuat. Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,692$ . Dari hasil penghitungan didapat  $t_{hitung} = 4,386$  lebih besar daripada  $t_{tabel} = 1,692$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara variable dapat diterima. Untuk  $r^2 = (0,607^2) = 0,368$  artinya bahwa pengaruh variable x terhadap y adalah sebesar **36,8%**. Persamaan regresi yang dihasilkan  $Y = 23,339 + 0,47 X$ . Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta a sebesar 23,339 artinya bahwa kinerja karyawan sebesar 23,339 walaupun pelatihan tidak dilakukan (skor 0). Koefisien b sebesar 0,47 artinya, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel pelatihan, akan meningkatkan 0,47 skor variabel kinerja karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan di segala bidang merupakan hal yang harus dilakukan setiap Pemerintahan. Salah satu tujuan pembangunan adalah untuk menaikkan perkembangan ekonomi masyarakat. Perkembangan ekonomi harus diwujudkan dengan membangun ekonomi itu sendiri dan membangun fasilitas-fasilitas umum yang akan membantu perekonomian bergerak maju lebih cepat.

Pemerintahan saat ini sedang menggalakan pembangunan berbagai fasilitas umum. Fasilitas yang dibangun diantaranya fasilitas transportasi masal seperti MRT; LRT; kereta cepat dan lain-lain. Kemudian fasilitas jalan tol, pelabuhan dan bandara. Bahkan Pemerintah membangun beberapa bandara baru.

Salah satu Bandara baru yang sedang dibangun dan sebentar lagi akan rampung adalah Bandara Yogyakarta International Airport. Banyak sekali perusahaan yang terlibat di dalam pembangunan Bandara ini, baik itu perusahaan BUMN ataupun swasta. Salah satunya adalah PMSC.

Project Management & Supervision Consultant (PMSC) Yogyakarta International Airport merupakan KSO (Kerja Sama Operasi) dari 3 perusahaan yaitu:

1. PT. Ciriajasa Cipta Mandiri
2. PT. Bluevisions Management
3. PT. Tata Guna Patria

PMSC yang lingkup kerjanya ada di site proyek, dituntut untuk selalu mengedepankan keselamatan kerja, serta pengetahuan yang mumpuni tentang seluk beluk site dan progres proyek. Untuk itu diperlukan adanya pelatihan-pelatihan. Pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, Melayu SP, dalam Buku Yani, M (2012:117) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Richard M. Steers (1980:9), yaitu:

1. Karakteristik organisasi, terdiri dari struktur organisasi dan teknologi.
2. Karakteristik lingkungan, yaitu keadaan lingkungan luar dan dalam organisasi.
3. Karakteristik pekerja, merupakan faktor yang paling berpengaruh. Sumber daya merupakan modal utama dalam organisasi. Betapapun baiknya sarana, prasarana dan mekanisme kerja, tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia, tidak akan ada artinya. Kualitas pekerja salah satunya didapat dengan pelatihan.
4. Karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi.

Dengan latar belakang tersebut, penulis ingin mengangkat judul "**Pelatihan Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Project Management And Supervision Consultant di Yogyakarta)**"

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktisi adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Veithzal Rivai (2011:212) menegaskan bahwa "pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi

saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

### **Kinerja**

Menurut Robbins, Stephens dalam buku *Kinerja Pegawai* Sinambela, Lijan Poltak (2012:5), kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Rivai, Basri dalam *Buku Kinerja Pegawai*, Sinambela, Lijan poltak (2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Aspek-aspek Penilaian Kinerja**

Dari hasil studi Lazer dan Wikstroom Noe (2012 : 118 ) terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai dalam *Buku MSDM* (2012:118) Yani M, aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh .
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan

orang lain, memotivasi karyawan/ rekan. Melakukan negosiasi dan lain-lain.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistik. Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati. Adapun subjek penelitian adalah karyawan PMSC YIA yang berada di daerah Temon Wates, Yogyakarta. Objek penelitian adalah yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek penelitian adalah Kinerja Karyawan.

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan obyek penelitian. Sumber data primer dalam pelaksanaan penelitian, diperoleh melalui penelitian langsung ke lapangan, yaitu dengan penyebaran angket, observasi dan wawancara pada pihak-pihak yang dijadikan obyek penelitian.

Data primer disini ini adalah berupa questioner, berisi berbagai macam pertanyaan yang diperoleh dari para karyawan PMSC YIA. Sumber data sekunder adalah sumber data untuk penelitian dimana tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian yang sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber-sumber data yang dimaksud adalah seperti dari buku-buku, laporan ilmiah, data dan dokumen perusahaan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian.

### **Teknik Analisa data**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel satu terhadap variabel lainnya. Maka analisis yang digunakan adalah analisis yang bersifat korelasional untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja.

Dari kuesioner yang terkumpul maka selanjutnya diadakan pengolahan data yang memberikan skor kepada masing-masing responden. Teknik analisis data menggunakan program software SPSS 22 (Statistical Product and Services Solutions).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

Adapun hasil pengolahan data dari distribusi angket terbagi dalam beberapa pembahasan sebagai berikut :

##### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1**

##### Hasil uji Validitas Variabel (X)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
P1	38,49	7,963	,384	,760
P2	38,60	8,424	,305	,769
P3	38,80	8,341	,322	,767
P4	39,00	9,059	,235	,772
P5	38,54	8,197	,484	,745
P6	38,57	8,252	,471	,747
P7	38,51	7,787	,636	,726
P8	38,57	7,899	,610	,730
P9	38,89	7,398	,526	,738
P10	38,51	8,257	,454	,749

**Tabel 2**

##### Hasil uji Validitas Variabel (Y)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
P1	39,17	4,852	,312	,541
P2	39,11	4,281	,498	,481
P3	39,40	5,188	,270	,554
P4	39,29	5,328	,185	,571
P5	39,17	4,911	,346	,534
P6	39,29	4,975	,204	,572
P7	39,20	4,871	,376	,528
P8	39,03	4,499	,533	,485
P9	39,03	5,734	-,037	,623
P10	39,20	5,400	,032	,623

##### Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PMSC YIA dengan menggunakan Cronbach Alpha, menggunakan software SPSS 22, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut :

**Tabel 3**

##### Hasil Uji Realibilitas Variabel X

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	10

Sumber : HasilPengolahan SPSS 22

**Tabel 4**

##### Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,581	10

Sumber : HasilPengolahan SPSS 22

Nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,344 (r tabel untuk n=35), sehingga data dinyatakan reliabel.

##### Analisis RegresiLinier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana variabel dependen akan berubah jika variabel independen ditetapkan, digunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Dengan menggunakan menggunakan software SPSS 22, berikut adalah tabel hasilnya

**Tabel 5**  
**Persamaan Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,339	4,618		5,054	,000
	X	,470	,107	,607	4,386	,000

a. Dependent Variable: Y

- Berdasarkan pada tabel di atas maka persamaan regresi y atas x adalah  $\bar{y} = 23,339 + 0,47 x$ .
- Konstanta a sebesar 23,339 artinya bahwa kinerja karyawan sebesar 23,339 walaupun Pelatihan tidak dilakukan (skor 0).
- Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,47 artinya, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel Pelatihan, akan meningkatkan 0,47 skor variabel kinerja karyawan PMSC YIA.

#### Analisis Korelasi

Besarnya koefisien korelasi kedua variabel menggunakan software SPSS 22 adalah sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Analisis Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,368	,349	1,960

a. Predictors: (Constant), X

- Besarnya nilai koefisien korelasi yang didapat berdasarkan hasil perhitungan di atas, besarnya  $r_{hitung}$  sebesar : 0,607. Sedangkan nilai kritis untuk r table dengan derajat bebas 2 dan jumlah n 35 pada @ (0,05) didapat  $r_{table}$  sebesar 0,344. Dengan demikian maka nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{table}$  ( $0,607 > 0,344$ ). Berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PMSC YIA.
- Berdasarkan tabel korelasi dari hasil  $r_{hitung}$  (0,607) berada di interval 0,60 -

0,799, maka dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh Kuat terhadap kinerja karyawan PMSC YIA.

#### Analisis Determinasi

Selanjutnya, untuk mencari besaran tingkat pengaruh atau regresi variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

- Untuk tingkat keeratan atau pengaruh  $r^2 = 0,368$ , artinya bahwa tingkat pengaruh adanya Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 36,8%.
- Sisanya sebesar 63,2% artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel lain sebesar 63,2%. Variabel-variabel lain tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

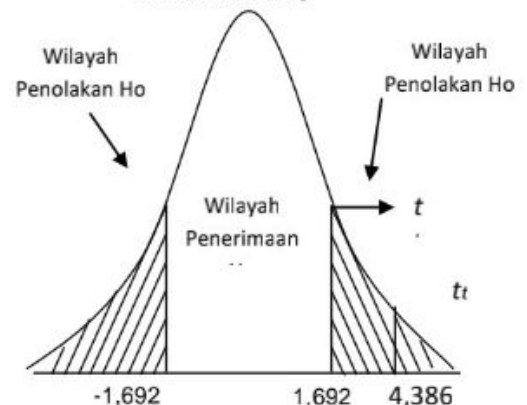
#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan uji t dari Tabel 5, dua pihak sebagai berikut:

- Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,692$ .  $t_{hitung} = 4,386$  artinya lebih besar daripada  $t_{tabel} = 1,692$ . Ini berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima.
- Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang nyata dan bersifat positif antara variabel Pelatihan dengan efektivitas kerja karyawan di PMSC YIA. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kurva sebagai berikut:

**Gambar 1**

#### Daerah Penerimaan $H_1$ dan Penolakan $H_0$



## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik.

- a. Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 33 (n-2) diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,692$ . Dengan demikian  $t_{hitung} = 4,386$  adalah lebih besar daripada  $t_{tabel} = 1,692$ , ini berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  atau hipotesis alternatif diterima. **Berarti terdapat pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan**
- b. Sedangkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
  - Berdasarkan perhitungan, didapat persamaan regresi  $\bar{y} = 23,339 + 0,47 x$  Konstanta a sebesar 23,339 artinya bahwa kinerja karyawan sebesar 23,339 walaupun pelatihan tidak dilakukan (skor 0). Dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,47 berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel Pelatihan, akan meningkatkan 0,47 skor variabel kinerja karyawan.
  - Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapat besarnya r hitung **0,607** lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat ketelitian 95 % sebesar **0,344**. Berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan r hitung 0,607 menandakan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat kuat.
  - Untuk tingkat keeratan antar variabel dalam penelitian ini didapat melalui perhitungan koefisien determinasi dengan hasil  $r^2 = (0,607)^2 = 0,368$ . Berarti tingkat keeratan kedua variabel tersebut adalah 36,8 % dan 63,2 % sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Untuk perusahaan
  - Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan-pelatihan yang akan dilaksanakan perusahaan.
  - Ternyata pelatihan berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hendaknya

diadakan jadwal yang tetap secara berkala, untuk diadakan pelatihan-pelatihan kerja.

- Pemberian penghargaan kepada karyawan ketika mengikuti pelatihan-pelatihan.
- b. Bagi akademisi, penelitian ini mudah-mudahan menjadi referensi dan bisa dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Agus, Setiawan, (2006), *Pengantar Statistika*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Cohen, L, Manion, L, & Morrison, K (2007), *Research Methods in Education*, Routledge Falmer, New York.

Kaplan, R. M. & Saccuzzo (1993), *Psychological Testing : Principles, Application, and Issues*. Books/ Cole Publishing Company. California.

Mahmud (2011), *Metode Penelitian Pendidikan*. Pustaka setia, Bandung.

Rivai Veithzal , (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Jakarta.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE, Yogyakarta,

Sinambela, Poltak Lijan, 2012, *Kinerja Pegawai*, Januari, Graha Ilmu Limited.

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media.

Sudjana, 2004, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.

Tjiptono, Fandy, 1996, *Strategi Bisnis dan Manajemen*, Andi, Yogyakarta

Umar, Husein (2002), *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Werther, William B, (1989), *Business and Economics*, McGraw Hill, New York.