

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA MASA METALINDO WANASHERANG GUNUNG PUTRI  
BOGOR**

Nancy Yusnita<sup>\*)</sup> dan Hadi Harja Prana<sup>\*\*)</sup>

**ABSTRAK**

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung putri Bogor serta mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik berupa analisis regresi, korelasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y' = 31,258 + 0,252X$ . Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada pelatihan maka kinerja nilainya 31,258, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,252. Untuk analisis korelasi diperoleh  $r = 0,286$ , karena hasil analisis tidak mendekati angka 1 maka dapat diartikan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil t hitung sebesar 2,173 dimana angka tersebut lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 2,006. Karena t hitung  $(2,173) > (2,006)$  t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif antara pelatihan dan kinerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja

---

---

<sup>\*)</sup> Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

<sup>\*\*)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

## I. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi dalam rangka pencapaian.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumberdaya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja karyawan, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo Bogor.

Ada pun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung putri Bogor serta mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo

## II. Landasan Teori

### 2.1. Pelatihan

Menurut M.Yani (2012:82), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Simamora (2004) dalam buku indah puji hartatik (2014:87), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kearah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240), adalah :

1. Materi yang dibutuhkan  
Materi yang disusun dari etimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Metode yang digunakan  
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan  
Mencari sumber-sumber informasi yang mungkin berguna dalam

- mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran Pedoman dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif.
  5. Peserta pelatihan Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
  6. Evaluasi pelatihan Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat didalam pelatihan, dengan memperhitungkan tempat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai.

## 2.2. KINERJA

Menurut August W. Smith 1982:393 dalam buku (Sedarmayanti 2009), kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*” atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan Cormick dan Tiffin (1980) dalam buku Edy Sutrisno (2010:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan standard pengukuran prestasi kerja dikemukakan oleh Lopes (1982), dalam buku Edy Sutrisno (2010:180) meyakini bahwa kuantitas, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi kerja.

## III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Kuantitatif yaitu untuk mengetahui ada tidaknya dan

menjelaskan bagaimana pengaruh antara dua variabel, variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja). Jenis data yang diteliti adalah kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individual atau orang dalam perusahaan dan data sekunder peneliti diperoleh peneliti secara tidak langsung tetapi diperoleh penyedia data seperti perusahaan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor.

PT Buana Masa Metalindo melaksanakan kegiatan pelatihan yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi. Metode pelatihan yang digunakan pada PT. Buana masa metalindo adalah metode *on the job training*, dimana para karyawan mendapatkan pelatihan langsung dari atasan mereka. Dalam kegiatan pelatihan para karyawan akan diberikan pengetahuan secara teori dan praktek. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja.

### 4.2. Kinerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor

Kinerja karyawan pada PT. Buana Masa metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor diukur melalui pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Berdasarkan hasil jawaban responden atas instrumen kuisisioner maka disimpulkan dan di intepretasikan bahwa kinerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor pada angka 54% maka dapat dikatakan kondisi cukup baik.

**4.3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**PT. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor.**

Tabel 1  
**Correlations**

	Y	X
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.286*
	N	55
X	Pearson Correlation	.286*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel tersebut dapat diketahui  $r_s = 0,286$ . Artinya, Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang rendah.

Tabel 2.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.258	4.737		6.599	.000
X	.252	.116	.286	2.173	.034

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan analisis regresi sederhana di atas maka selanjutnya dapat diinterpretasikan. Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 31.258 + 0,252X$$

Dari hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan  $Y' = 31.258 + 0,252X$ , berdasarkan persamaan tersebut maka nilai jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan sebesar

31,258 satuan. Jika perusahaan meningkatkan pelatihan karyawan sebesar 1 satuan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat sebesar 31,510 satuan.

Uji hipotesis koefisien korelasi didapat dengan mencari t tabel signifikan 5% = 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $55 - 2 = 53$ . Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,173 > 2,006$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t

hitung positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.

## V. Penutup

### 5.1. Simpulan

Pelatihan dan Produktivitas karyawan PT. Buana Masa metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor cukup baik dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap turun naiknya kinerja karyawan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan PT. Buana Masa metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor.

### 5.2. Saran

Pelaksanaan pelatihan yang sudah berjalan PT. Buana Masa Metalindo Bogor diharapkan dapat tetap dipertahankan pelaksanaan pelatihannya serta pencapaian tujuannya dapat terus dimaksimalkan.

## VI. Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori aplikasi, dan Penelitian*. Salemba empat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kelima belas, bumi aksara Jakarta
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Cetakan pertama. Laksana.jakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Abdullah Ma'ruf 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlaga. Jakarta
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.Jakarta
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.jakarta
- Suwarto, F.x. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan kelima, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta
- Umar, Husen.2013. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*, Cetakan Keempat PT. Rajagrafindo Persada,Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Mandar Maju,Bbandung
- Supardi 2013. *Aplikasi Statistika Dalam penelitian : Konsep Statistika yang lebih Komperensif*. Change Publication. Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomis Dan Bisnis*.Cetakan pertama. PT. Buku Seru,Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*.Cetakan Dua puluh satu.Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Cetakan Kesatu.Alfabeta, Bandung
- Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke lima. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Corporaten Dan Strategis Pemasaran jasa Pendidikan*. Alfabeta. Amerika Serikat

Hasil Penelitian:

Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jilid Kedua.