Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol 9 no 2 E-ISSN 2623-1719
http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT ASABRI Tbk

:

Dra.Eros Rosmiati,MM dan Maya Sova,SE,M.Ak.
Universitas Respati Indonesia,
Email :lppm@urindo.ac.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan ada, akan turut mengembangkan organisasi. Dengan pelatihan, peningkatan kemampuan dan keterampilannya akan meningkat, sehingga peran karyawan menjadi lebih luas dan lebih berdaya guna bagi perusahaan tertentu. Akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) variabel dependen. Lokasi penelitian di Kantor Pusat PT ASABRI (Persero), Jakarta Timur, dan waktu penelitian pada bulan Mei 2019. Rancangan penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT ASABRI (Persero) yang berjumlah 300 orang dan sampel penelitian ini sejumlah 75 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji Sedangkan untuk menganalisa data ada tidaknya pengaruh variabel menggunakan analis regresi sederhana, dengan menggunakan uji t. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT ASABRI (Persero). Dengan perhitungan menggunakan teknik analis regresi sederhana, diperoleh persamaan garis regresi yaitu Y = 24,230 + 0,323X, artinya dengan koefisien b = 0,323 yang menunjukkan arah positif, jadi setiap kenaikan pelatihan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja karyawan dan PT ASABRI (Persero).

ABSTRACT

Human Resources (HR) who have the ability and skills exist, will help develop the organization. With training, increasing the ability and skills will increase, so that the role of employees becomes broader and more efficient for certain companies. Finally, it will increase high employee performance for the success of a company. The purpose of this study was to determine the effect of training (X) as an independent variable on employee performance (Y) the dependent variable. Location of the research is at the Head Office of PT ASABRI (Persero), East Jakarta, and the time of study was in May 2019. The design of this study using quantitative research and the research method used was associative that aims to see the relationship between variables in the study. The population of this research is employees of PT ASABRI (Persero) Headquarters, amounting to 300 people and the sample of this research is 75 people. The method of data analysis uses simple regression analysis using the test. While to analyze the data the presence or absence of the influence of variables using a simple regression analyst, using t test. The conclusion of this study is there an influence of training (X) on the performance of employees (Y) of PT ASABRI (Persero). With calculations using simple regression analysis techniques, the regression line equation obtained is Y = 24.230 + 0.323X, with a coefficient b = 0.323 which shows a positive direction, so each increase in training (X) by 1 unit will increase employees performance (Y) by 0.323 .

Keywords: Training, Employee Performance and PT ASABRI (Persero).

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu menginginkan terjadinya perkembangan pada organisasinya. Perkembangan yang diharapkan bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat terjadinya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Perkembangan dapat dimulai dari mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada organisasi tersebut agar kelak dari SDM yang berkembang, diharapkan akan turut mengembangkan organisasi.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard (Mangkuprawira, 2014). Demikian juga Rivai V. (2009) menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan diikut sertakannya seorang karyawan dalam pelatihan pelatihan tertentu, maka akan terjadi peningkatan kemampuan dan keterampilannya, sehingga membuat peran seorang karyawan menjadi lebih luas dan lebih berdaya guna bagi perusahaan tertentu. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku – pelaku yaitu karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Sedangkan Wibowo (2011) mendefinisikan kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan

secara keseluruhan sehingga karyawan dapat membantu perkembangan perusahaan tersebut dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para pemimpin perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut.

PT ASABRI (Persero) adalah BUMN merupakan asuransi jiwa yang bidang usahanya kaitan dengan Asuransi Sosial dan Pembayaran Pensiun untuk Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Republik Indonesia, Pegawai Aparatur Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero). Sedangkan manfaat penelitian ini adalah hasil Dengan demikian, maka ditetapkan jumlah sampel sebesar 75 orang.

Metode analisis data. Sedangkan untuk menganalisa data ada tidaknya pengaruh variabel menggunakan analis regresi sederhana, dengan menggunakan uji t.

Hipotesis Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :H1 : Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero).

penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pembuat kebijakan. Dalam dunia akademis diharapkan hasil penelitian ini merupakan masukan atau bahan perbandingan bagi penelitian lain yang sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT ASABRI (Persero), Jakarta Timur. Waktu penelitian pada bulan Mei 2019.Rancangan penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Creswell (2014) menyatakan desain korelasional di mana penyelidik menggunakan statistik korelasional untuk menggambarkan dan mengukur tingkat atau asosiasi (atau hubungan) antara dua atau lebih variabel atau rangkaian skor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) di kantor pusat sejumlah 300 karyawan. Karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka untuk mendapatkan sampel, digunakan Rumus Slovin (Gozali, 2012) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% (0.10).

HASIL

1. Hasil Analisis Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan koefisien hasil hitung dengan r_{tabel}. Jika koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan yang diajukan *valid* dengan ketentuan df = n-2 dengan

signifikan 5% (0,05), sehingga (75-2) = 73, didapati nilai r_{tabel} 0,1914 berikut hasil uji validitas kusioner dari setiap butir penyataan:

1) Uji Validitas Variabel Pelatihan

Dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada 75 responden, butir-butir pernyataan untuk mengukur variabel pelatihan sebanyak 12 butir pernyataan.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,502	0,1914	valid
2	X1.2	0,518	0,1914	valid
3	X1.3	0,294	0,1914	valid
4	X1.4	0,653	0,1914	valid
5	X1.5	0,572	0,1914	valid
6	X1.6	0,524	0,1914	valid
7	X1.7	0,742	0,1914	valid
8	X1.8	0,705	0,1914	valid
9	X1.9	0,547	0,1914	valid
10	X1.10	0,586	0,1914	valid
11	X1.11	0,702	0,1914	valid
12	X1.12	0,849	0,1914	valid

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulannya adalah masing-masing butir pernyataan variabel pelatihan (X) hasilnya *valid*. Kesimpulannya butir-butir pernyataan ini bisa dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur pengaruh variabel pelatihan karena dari hasil uji terbukti siginifikan.

2) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,542	0,1914	valid

2	Y.2	0,412	0,1914	valid
3	Y.3	0,463	0,1914	valid
4	Y.4	0,505	0,1914	valid
5	Y.5	0,261	0,1914	valid
6	Y.6	0,325	0,1914	valid
7	Y.7	0,560	0,1914	valid
8	Y.8	0,737	0,1914	valid
9	Y.9	0,653	0,1914	valid
10	Y.10	0,656	0,1914	valid
11	Y.11	0,568	0,1914	valid
12	Y.12	0,584	0,1914	valid

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulannya adalah masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (X) hasilnya *valid*. Kesimpulannya butir-butir pernyataan ini bisa dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur pengaruh variabel kinerja karyawan karena dari hasil uji terbukti siginifikan.

b. Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan butir-butir pernyataan dari kuesioner yang *valid*, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang berarti instrumen pengukurannya baik dan hasil > 0,70 (Ghozali, 2012).

konsistensi pengukurannya baik. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Nilai indeks *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai 0 < r < 1. Semakin besar nilai indeks *Cronbach's Alpha* maka akan semakin reliabel dan semakin kecil nilai *Cronbach's Alpha* maka instrumen tersebut semakin tidak reliabel.

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*

1) Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.844	12

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844. Artinya pertanyaan dalam kuesioner dalam variabel pelatihan telah memenuhi syarat reabilitas (kehandalan).

2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.756	12

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756. Artinya pertanyaan dalam kuesioner dalam variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat reabilitas (kehandalan).

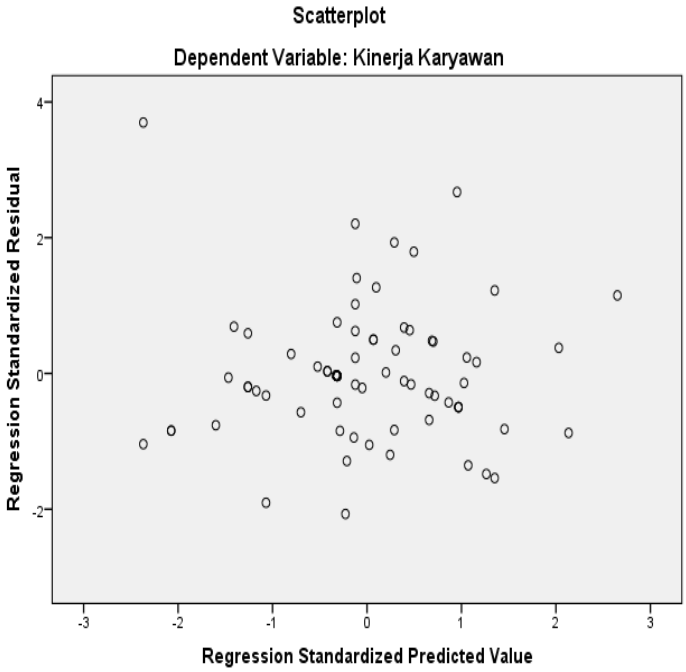
2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Uji Hesteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, seperti tabel dibawah ini :

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

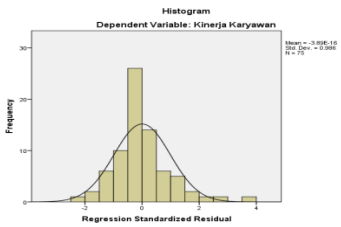


Sumber: Data Primer Penelitian 2019

2) Uji Normalitas

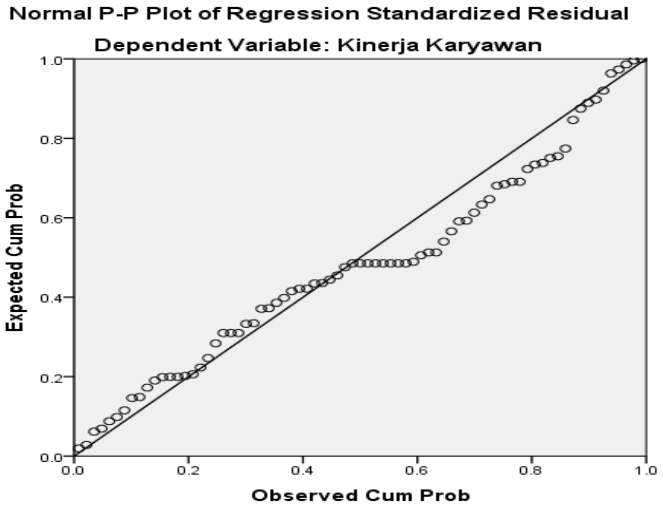
Uji normalitas dengan menggunakan model regresi, untuk melihat normal tidaknya distribusi pada variabel dependen dan variabel independen. Uji normalitas ini menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirvos (K-S)*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirvos (K-S)* jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas dilihat melalui grafik histogram dan grafik normal plot dibawah ini:

Gambar 4.6
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Gambar 4.7
Grafik Normal Plot



Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan suatu ukuran atau nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan menjadi sangat terbatas.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0.559[a]	0.312	0.293	2.53226

a. *Predictors: (Constant)* Pelatihan
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,312 atau 31,2% artinya variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 31,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen, arahnya prositif atau negatif dan untuk meprediksi nilai variabel apabila nilai veriabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil uji analisis regresi linear sederhana, seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*	
		B	*Std. Error*
1	*(Constant)*	24.230	4.465
	Pelatihan	.323	0.088

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Berdasarkan tabel pengujian diatas, dapat ditulis bentuk persamaan garis regresi sederhana nya dengan rumus sebagai berikut:

Y = a + bX + e

Kinerja Karyawan = 24,230 + 0,323

Persamaan dari analisis regresi linear sederhana diatas adalah sebagai berikut :

a) Nilai Konstanta = 24,230 yang berarti bahwa jika nilai variabel pelatihan (X) sebesar 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 24,230.
b) Koefisien b = 0,323 menunjukkan arah positif yang berarti setiap kenaikan pelatihan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323.

2) Uji T

Uji t ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT ASABRI (Persero). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) adalah (n-2)

kemudian dibandingkan dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H0 diterima).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H0 ditolak).

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
		B	*Std. Error*	Beta		
1	*(Constant)*	24.230	4.465		5.427	0.000
	Pelatihan	0.323	0.088	0.421	3.655	0.000

Sumber: Data Primer Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dimana variabel pelatihan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,655, dan berdasarkan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,655>1,99210) maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero).
2. Dengan perhitungan menggunakan teknik analis regresi sederhana, diperoleh persamaan garis regresi yaitu Y = 24,230 + 0,323X, artinya dengan koefisien b = 0,323 yang menunjukkan arah positif, jadi setiap kenaikan pelatihan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323.

DAFTAR PUSTAKA

1. Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Erlangga: Jakarta

2. Creswell, J.W., 2014. *Research Design : Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches : fourth edition*. Sage publications, Inc

3. Ghozali, 2012. *Metode Penelitian Jilid V, Mandiri Belajar*. PT. Buku Kita, Jakarta

4. Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta

5. Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

6. Siagian P. Sondang. 2004. *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

7. Suwatno. & Priansa, D, 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

8. Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi : sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* , Jakarta: Rajawali Pers.