

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asabri (PERSERO)

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero). Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Pusat PT ASABRI (Persero), populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT ASABRI (Persero), dengan diambil sampel 75 orang. Untuk menganalisis data digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dengan uji hipotesis adalah uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis uji t sebesar 3,655 pelatihan (X).

Kata Kunci : Pelatihan dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of training on the performance of employees of PT ASABRI (Persero). This research took place at the Head Office of PT ASABRI (Persero), the population in this study were all employees at the Head Office of PT ASABRI (Persero), with 75 sample. The results showed that there was an influence between training (X) on Employee Performance (Y). This is indicated by the results of the t test analysis of 3,655 Training (X).

Keywords: Training and employee performance.

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi, salah satu sumber daya yang paling penting adalah manusia. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang berkualitas, dapat dilakukan setiap perusahaan ialah dengan memberikan program pelatihan demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah Perusahaan.

Pelatihan menurut Mathis (2006:301) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Demikian juga pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Dengan diikuti sertakannya seorang karyawan dalam pelatihan tertentu, maka akan terjadi peningkatan kemampuan dan keterampilannya, sehingga membuat peran seorang karyawan menjadi lebih luas dan lebih berdaya guna bagi perusahaan tertentu.

Kinerja menurut Prawirosentono (2008: 64) adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Rivai (2016:11) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya." Sedangkan Wibowo (2007:8) mengemukakan bahwa "ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah Hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu". Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, menurut jenis usahanya PT ASABRI (Persero) merupakan asuransi jiwa, sedangkan menurut sifat penyelenggaraan usahanya PT ASABRI (Persero) bersifat sosial, sehingga dapat dikatakan bahwa PT ASABRI (Persero) adalah sebuah BUMN yang bergerak dibidang Asuransi Sosial dan Pembayaran Pensiun khusus untuk Prajurit TNI, Anggota Polri dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Pertahanan (Kemhan) dan Polri. Oleh sebab itu perlu bagi perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang berkualitas dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kreatifitas dan peningkatan kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero). Sedangkan hipotesis dari penelitian ini yaitu H1, adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen PT ASABRI (Persero). Dalam dunia akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas. Dalam penelitian variabel bebasnya adalah pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai terikat.

METODE

Penelitian dilakukan di PT.ASABRI (Persero), dengan waktu penelitian pada bulan Mei 2019. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. Sesuai dengan Creswell (2014), menyatakan kalau dengan desain korelasional, maka peneliti 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), Jl.Mayjen Sutoyo, Jakarta Timur, sejumlah 300 orang. Menurut Arikunto (2006:112) "apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi, tetapi jika jumlah subyek besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 15 – 25% atau lebih". Maka dalam penelitian ini ditetapkan jumlah sampel sebesar 25% x 300 orang sama dengan 75 orang. Sedangkan metode analisis data adanya hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t.

HASIL

1. Hasil Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

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 $(75-2) = 73$, dan didapati nilai $r_{tabel} 0,1914$.

1) Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada 75 responden, butir pernyataan untuk mengukur variabel pengaruh pelatihan sebanyak 12 butir pernyataan. Dari hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS diperoleh dari hasil secara rinci pengolahan data validitas untuk instrumen variabel pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Uji Variabel Pengaruh 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: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel pengaruh pelatihan (X) hasilnya *valid*. Karena hasil uji terbukti signifikan, maka butir-butir pernyataan ini bisa dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur pengaruh pelatihan.

2) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 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: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya *valid*. Karena dari hasil uji terbukti signifikan, maka butir-butir pernyataan ini bisa dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur pengaruh Kinerja.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas 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 keandalan *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013:48).

1) Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Tabel 3
 Uji Reliabilitas Pengaruh Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel 3, bahwa hasil dari uji reliabilitas pernyataan untuk variabel pengaruh pelatihan diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844, dengan demikian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat reabilitas (kehandalan).

2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4
 Uji Reliabilitas Kinerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Dari tabel 4, bahwa hasil dari uji reliabilitas pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756, dengan demikian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat reabilitas (kehandalan).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui atau tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* masing-masing variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas dalam variabel penelitian ini dapat dilihat berdasarkan pada nilai *VIF* dan *Tolerance* sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.718	1.392

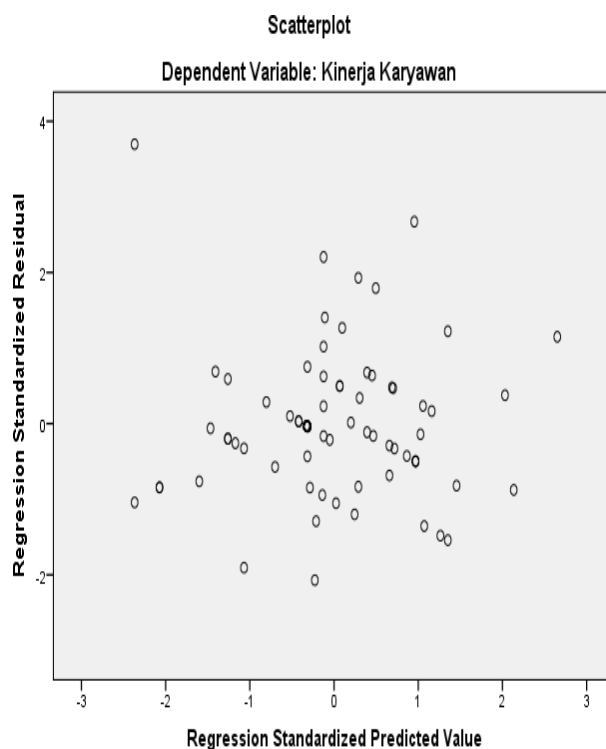
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,718 dan nilai *VIF* sebesar 1,392. Ketentuan untuk melakukan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* harus lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* harus lebih kecil dari 10. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai *tolerance* $0,718 > 0,1$ dan nilai *VIF* $1,392 < 10$. Sehingga data dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengukuran ini dapat dilihat pada gambar 6 dibawah ini :

Gambar 6
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

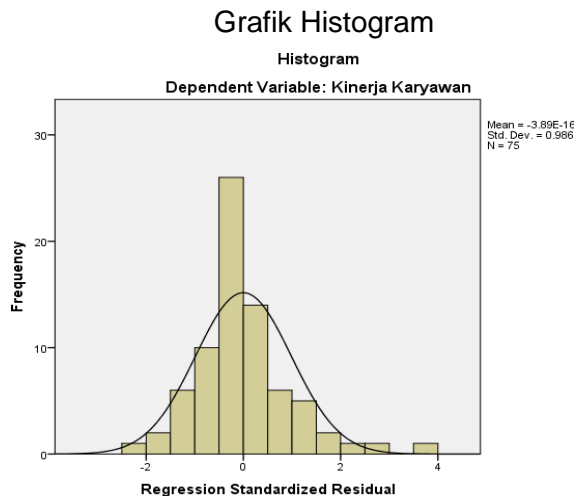


Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

3) Uji Normalitas

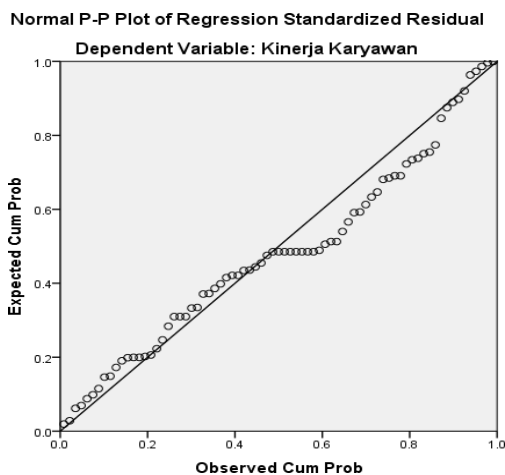
Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam menggunakan model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* jika nilai probabilitas lebih besar 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 pada gambar 7 dibawah ini:

Gambar 7



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Gambar 8
Grafik Normal Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal plot pada gambar 8 diatas. 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 garis diagonal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai

dari variabel, apabila nilai variabel bebas mengalami peningkatan atau penurunan. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dapat dilihat bahwa hasil uji regresi sederhana pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	24.230	4.465
Pelatihan	.323	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat ditulis dalam bentuk menentukan persamaan garis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 24,230 + 0,323 X$$

Persamaan dari analisis regresi sederhana diatas adalah sebagai berikut :

- 1) 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.
- 2) Koefisien b1 = 0,323 menunjukkan arah positif yang berarti setiap kenaikan pelatihan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi merupakan suatu ukuran atau nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat akan menjadi sangat terbatas. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan *Software SPSS 23*.

Tabel 10

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.293	2.53226

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 10 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,312 atau 31,2% artinya variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 31,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

d. Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel 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:

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

Tabel 11
 Hasil Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.230	4.465		5.427	.000
Pelatihan	.323	.088	.421	3.655	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2019, yang diolah dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena variabel pelatihan memperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 3,655. Berdasarkan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,655 > 1,99210$) maka H1 diterima dan H0 ditolak.

e. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero). Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 23* diperoleh persamaan garis regresi yaitu $Y = 24,230 + 0,323X$ yang menunjukkan arah positif artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel pelatihan (X) maka akan cenderung terjadinya peningkatan kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,312. Dan uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,655 > 1,99210$. Sehingga kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero).

KESIMPULAN

- a. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PT ASABRI (Persero), hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,655 > 1,99210$, maka antara variabel pelatihan (X) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh hasil uji nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312, artinya variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT ASABRI (Persero) yaitu sebesar 31,2% dan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

2. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
3. Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks. Malayu,
4. Mathis. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
5. Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
6. Rivai , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PegawaiNegeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
7. Wibowo. 2007 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : RajaGrafindo Persada.