
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT Prima Karya Sarana Sejahtera

Elizabeth Ambalele^{1*)}

¹⁾ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar
*ambalele2175@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PKSS di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah pelatihan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PKSS dengan jumlah 50 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi menjadi sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di PT PKSS.

Kata kunci: *Pelatihan, Kinerja.*

ABSTRACT

This research aims to evaluate the effect of training on the performance of PT PKSS employees in Makassar city, South Sulawesi. The research method used is a survey with a quantitative approach and a quantitative descriptive research type. The variables studied are training as an independent variable (X) and performance as a dependent variable (Y). The population in this study is all 50 employees of PT PKSS, and the sampling method used is saturation sampling, where the entire population becomes the sample. The data analysis method used is regression analysis. Based on the analysis results, it can be concluded that training has a positive and significant effect on the performance of contract employees at PT PKSS.

Keywords: *Training, Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam dunia bisnis, terutama di masa persaingan yang semakin ketat. SDM harus memiliki inovasi dan ide kreatif yang tinggi agar perusahaan dapat berkembang secara signifikan. Namun, ketika kualitas SDM hanya selevel dengan pelatihan yang sama, maka perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan penutupan. Oleh karena itu, manajemen perlu memprioritaskan perencanaan SDM yang baik melalui analisis kebutuhan SDM, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penilaian tenaga kerja. Setelah itu, perusahaan perlu melakukan peningkatan kemampuan dan keahlian tenaga kerja secara terus-menerus melalui fungsi pelatihan agar mereka dapat menjadi andalan perusahaan dalam menghadapi perubahan dan mencapai visi perusahaan yang sama.

Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa, "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." Hasibuan (2012) kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam

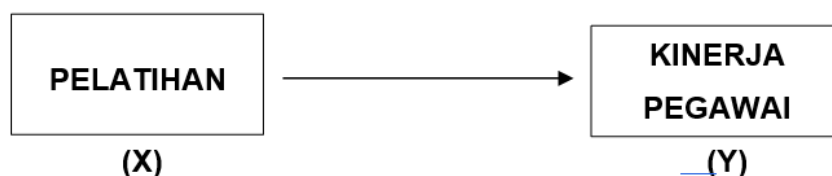
melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Terkait dengan kinerja individu menurut model *partner-lawyer* yang dipopulerkan oleh Donnelly, Gibson and Ivancevich, dimana kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, keinginan dan (3) lingkungan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk menjadi bahan pertimbangan ketika ingin melakukan pengelolaan kinerja, agar tidak terjadi kinerja yang buruk dalam suatu organisasi (Widyastuti & Rahardja dalam Putri & Fachmi, 2022). Olehnya itu, kinerja menjadi perhatian penting bagi suatu organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu fungsi operasional dalam pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan. Dessler (2003) membagi fungsi operasional tersebut menjadi lima, dan pelatihan termasuk di dalamnya. Pelatihan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja dalam menjalankan tugas atau mencapai visi misi perusahaan. Hal ini juga berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM agar perusahaan dapat bersaing dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Beberapa ahli mengemukakan pandangannya tentang pelatihan, dimana pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang di maksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada pegawai yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1994). Latihan adalah proses belajar mengajar dan menggunakan teknik dan metode tertentu latihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tertentu (Siagian, 1994). Kedua kutipan tersebut menjelaskan tentang arti dan tujuan dari pelatihan atau latihan di sebuah perusahaan. Pelatihan atau latihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan pegawai agar sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dilakukan dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tertentu.

Perusahaan yang responsif terhadap perubahan harus memiliki SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu menjadi leader. Oleh karena itu, pelatihan merupakan bagian atau rangkaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan SDM terus berkembang dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya dan memastikan karyawan memahami tujuan perusahaan serta dapat mencapainya dengan baik.



Gambar 1.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PKSS Kota Makassar.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor PT PKSS di Kota Makassar dengan alamat di Jalan Pettarani No. 12. Objek penelitian dipilih secara sengaja karena dianggap dapat memberikan data yang dibutuhkan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey dan metodenya adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor PT PKSS di Kota Makassar dengan jumlah pegawai sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai yang bekerja di PT PKSS di Kota Makassar. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden dalam hal ini adalah pegawai PT PKSS di Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif.

Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji statistik regresi linier sederhana. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka atau hal-hal yang dapat diukur. Data yang diukur dalam penelitian ini menggunakan skala interval karena data tersebut dijelaskan dalam bentuk angka dan angka pada data tersebut menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variable X dan variable Y. Koefisien regresi linier sederhana dapat ditemukan dari persamaan menurut Ridwan (2005). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan yaitu mengenai data jumlah pegawai, jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan dan sebagainya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden dalam hal ini adalah pegawai PT PKSS di Kota Makassar. Diharapkan penelitian ini dapat mengungkapkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT PKSS di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Validitas kuesioner untuk variabel pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikansi (p-value) dari uji validitas adalah 0,000 yang kurang dari nilai alpha 0,05. Artinya, kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dan cocok digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai hitung cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 untuk variabel pelatihan dan kinerja karyawan, yaitu 0,904 dan 0,796 secara berurutan. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dianggap reliabel dalam mengukur konsep-konsep yang dijadikan variabel penelitian.

Selanjutnya, dilakukan uji analisis regresi untuk menjawab hipotesis dalam riset ini. Adapun hasil uji regresi ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	31,349	3,794	
PELATIHAN '	,364	,085	,526

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 1, untuk merumuskan persamaan regresi linier sederhana maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 31,349 dan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X) sebesar 0,364. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, maka rumusan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 31,349 + (0,364) X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 31,349 yang berarti bahwa variabel bernilai positif yang artinya jika tidak ada atau sama dengan nol variabel *independent* maka kinerja karyawan akan tetap yaitu sebesar 31,349.
2. Nilai koefisien regresi *independent* yaitu variabel Pelatihan dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,364 artinya bahwa setiap ada variabel pelatihan (X) maka akan terjadi peningkatan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,364 (36,4%)..

Kemudian, mengacu Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel pelatihan menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05, dan nilai t hitung > t tabel, dengan nilai 4,287 > 2.010, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pelatihan dianggap sebagai sarana utama dan paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil. Keunggulan SDM menjadi kunci dalam mendukung masa depan perusahaan untuk melaksanakan inovasi kreatif agar dapat diterima oleh masyarakat baik dalam jangka pendek maupun ekspansi perusahaan. Dalam penelitian ini, PT Prima Karya Sarana Sejahtera memberikan pelatihan kepada karyawan kontrak dengan harapan kinerja karyawan dapat meningkat setelah dilaksanakan pelatihan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel strategi pelatihan memiliki nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, dengan nilai 4,287 > 2.010, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi independen yaitu variabel Pelatihan memperoleh nilai positif sebesar 0,364, artinya bahwa setiap ada variabel Pelatihan (X) maka akan terjadi peningkatan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,364 atau 36,4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh oleh Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono (2014) dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel lain diluar pelatihan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian baik dari segi objek penelitian, variabel yang digunakan, maupun tahun penelitian agar hasil penelitian bisa lebih mewakili penilaian terhadap hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kontrak.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) disarankan untuk memberikan pelatihan yang lebih intensif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan reward atau insentif bagi karyawan yang berhasil

meningkatkan kinerjanya setelah mengikuti pelatihan. Dengan begitu, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan.

Referensi

- Dessler, G. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (1994). *Manajemen Personalial: Modernisasi dan Globalisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 213-222.
- Ridwan. (2005). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triasmoko, A., Mukzam, M., & Nurtjahjono, G. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1-9.

