

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WIJAYA TRIUTAMA PLYWOOD INDUSTRY DI BANJARMASIN

ABSTRAK

Novi Ariyanti¹, Dwi Wahyu Artiningsih², H.Akhmad Samhudi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310413

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 11191056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 0006075901

Email : noviariyanti785@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) mengetahui deskripsi pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin, (2) mengetahui pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey, yang dimana data didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan pembagian kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin dan sampel sebesar 30 responden dengan analisis data Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) dari hasil pembagian kuesioner didapat bahwa pelatihan kerja dan kinerja karyawan sama-sama mendapatkan nilai rata-rata 3.0 yang dikategorikan bahwa bernilai baik atau setuju, (2) dari hasil pengujian regresi yang bernilai $Y=21.681+0.268X$ yang berarti terdapat pengaruh positif pada variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test: (1) know the description of job training and employee performance at PT. WijayaTriutama Plywood Industry in Banjarmasin, (2) knows that job training has an impact on employee performance at PT. Wijaya Triutama Plywood Industry in Banjarmasin.

The design of this research is quantitative research and is a survey research, where data is obtained from the results of interviews, observations, and questionnaire division. Research population of all employees of PT. WijayaTriutama Plywood Industry in Banjarmasin and a sample of 30 respondents with simple linear regression data analysis.

The results showed that: (1) from the results of the distribution of kuesinoer obtained that job training and employee performance both get an average value of 3.0 which is categorized as good value or agree (2) from the results of regression testing that is worth $Y = 21.681 + 0.268X$ which means there is a positive influence on the variable of job training (X) and employee performance (Y) in PT. WijayaTriutama Plywood Industry in Banjarmasin.

Keywords: Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, banyak perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Karena di era globalisasi, perusahaan-perusahaan Indonesia terus mengalami persaingan yang ketat, sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (sumber daya manusia) mereka untuk menghadapi persaingan yang ketat. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perusahaan perlu memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi

suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Nawawi (2013:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang

baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengangkat judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin.**"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif. penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variable dan menjelaskan hubungan dua variable atau lebih untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis dan data dapat diukur dalam hitungan angka dan bilangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin yang berjumlah 2.260 karyawan.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel acak atau biasa disebut random sampling, teknik yang tanpa memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi, yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan

PT.Wijaya Triutama Plywood Industry yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Yang dimana peneliti membagikan angket kepada karyawan yang dijadikan sampel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear sederhana dengan 1 variabel dependen dan 1 variabel independen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak (*software*) .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas data

One-SampleKolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79128926
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.104
	Negative	-.168
Test Statistic		.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c

a. Test distribution is Normal.

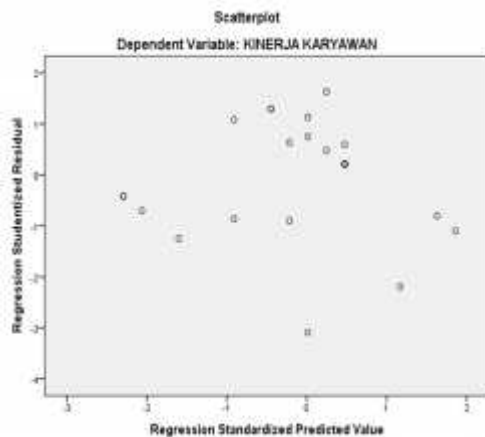
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai signifikan variabel lebih

besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas menyatakan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan alasan titik-titik penyebaran tidak membentuk pola yang teratur, serta titik-titik penyebaran tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Hasil uji analisis regresi sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.681	4.982		4.352	.000
X	.268	.160	.296	1.669	.106

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 21.681 + 0.268X$$

Dengan menggunakan tabel hasil uji regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil uji parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.681	4.982		4.352	.000
X	.268	.160	.296	1.669	.106

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel di atas didapatkan nilai signifikan sebesar 0.106 > 0.05 yang mana artinya bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.088	.056	5.890

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0.088 atau 8.8 %. Yang mana artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8.8 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 91.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang

sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen

(pelatihan kerja). Dimana pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai probabilitas signifikansi >0.05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan, tetapi jika nilai probabilitas <0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun nilai yang didapatkan setelah dilakukan uji t atau parsial sebesar 1.699 sehingga nilai tersebut dinyatakan lebih besar dari 0.05 atau $1.699 >0.05$.

Dalam hasil penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana maka diperoleh R (Koefisien Korelasi) pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.296 dan R Square sebesar 0.088 . Hal ini berarti ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8.8% sedangkan 91.2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin dengan pembagian kuesioner yang diisi oleh 30 responden terdapat hasil jawaban dengan nilai rata-rata 3.0 di variabel pelatihan kerja dan di variabel kinerja karyawan yang bernilai rata-rata 3.0,

yang dikategorikan bahwa bernilai baik atau setuju.

2. Hasil pengujian regresi adalah $Y = 21.681 + 0.268X$, yang berarti terdapat pengaruh positif pada variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Wijaya Triutama Plywood Industry di Banjarmasin. Melalui perhitungan uji t, didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan kerja (X) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.106 kemudian dibandingkan dengan taraf signifikan yaitu 0,05 maka hasilnya $0,106 > 0,05$, yang dapat disimpulkan bahwa

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Ambarita. (2012). Perilaku organisasi. Bandung

Daniel Arfan Aruan, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013

Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan program aplikasi spss 23 menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0.088 atau yang mana artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan yaitu 8.8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 91.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fatma Sari Endayani, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan., & Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2013). Kewirausahaan edisi refisi. Jakarta: rajawali pers.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martina, Sopa dan Didin Syarifuddin. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturaden. *Jurnal Pariwisata*. Vol 1. No. 1.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis dan Jackson, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Erlangga. Jakarta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni J. S.pd., S.E, S.S.,M.M., (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Alfabeta Bandung.
- Rivai dan Basri, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. (2017). *Penilaian Kinerja*. Bandung
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*. penerbit alfabeta. Bandung
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2002), h. 161.
- Umar, husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Gramedia, 2013),h.57
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 158

