

TRAINING FACTORS FOR EMPLOYEES

Bryan Andri Wardana, Solihah

Bryanandri123@gmail.com, Wardana435@gmail.com, Solohah2003@gmail.com

* Solihah

ABSTRACT

The Influence of Training Instructors, Training Participants, Training Materials, Training Methods, and Training Objectives on Employee Performance at PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi.

The software used to process and analyze the research data is SPSS version 23.0. Based on the results of the analysis and discussion in this study, it can be concluded that: (1) There is a positive and significant influence of training instructors on employee performance. (2) There is a positive and significant influence of training participants on employee performance. (3) There is no influence of training materials on employee performance. (4) There is a positive and significant influence of training methods on employee performance. (5) There is no influence of training objectives on employee performance. (6) There is a positive and significant influence of training instructors, participants, materials, methods, and objectives on the employee performance variable.

Keywords: *Employee, Training*

Article History: 1Agust 2023

Article submission: 1 Agust 2023

Article revision: 3 Agust 2023

Article acceptance: 5 Agust 2023

I. INTRODUCTION

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan tepat, sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas dan pekerjaan dalam jabatannya. Tenaga kerja membutuhkan pelatihan kerja yang tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan harus memenuhi unsur-unsur kebutuhan bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga hasil dari pelatihan tersebut menjadi maksimal. Untuk memaksimalkan hasil pelatihan, maka pelatihan tersebut harus

memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja.

Unit keamanan merupakan salah satu unit kerja cukup rutin mengadakan pelatihan bagi karyawan. Para karyawan yang merupakan anggota Satuan Pengamanan ini wajib memiliki kemampuan dasar baik fisik maupun mental untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Para anggota Satuan Pengamanan tidak hanya dituntut untuk memiliki penampilan fisik yang prima serta identik dengan kekerasan, namun juga harus memiliki skill dalam bidang keselamatan dan pelayanan. Oleh karena itu, unit keamanan PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi berkomitmen untuk senantiasa melakukan pelatihan rutin bagi para anggota Satuan Pengamanan untuk membangun individu yang tegas, cekatan namun tetap ramah dalam melakukan pelayanan.

II. LITERATURE REVIEW

Menurut Setiawan (2012:101) “konsekuensi manajemen SDM yang menempatkan karyawan sebagai partner adalah kebutuhan perusahaan guna menciptakan pemimpin disetiap tingkatan organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki karakter kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang baik. Karenanya setiap karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya”. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Pelatihan dan pengembangan juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha.

Menurut Seal dalam Setiawan (2012:102) ada 4 alasan utama pentingnya pelatihan dan pengembangan staf yaitu Perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas yang harus dilakukan seseorang. Pada umumnya pelatihan adalah aktifitas yang paling dapat dilihat dari semua aktifitas kepegawaian Namun pelatihan tenaga

kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktifitas yang penting dilakukan karena akan mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Hal ini bertujuan agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang semakin menjadi baik. Pelatihan dianggap menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, penambahan wawasan, kemampuan baru terhadap suatu bidang pekerjaan, dan untuk menunjang karir seorang karyawan di masa mendatang. Menurut Mangkuprawira (2010:147) menyatakan manfaat pelatihan

Instruktur.

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar. Menurut Setiawan (2012:119) “mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional dan berkompeten”. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi oleh trainer diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil transfer materi yang berbobot yang dapat diberikan oleh trainer kepada peserta pelatihan.

Menurut Setiawan (2012:119) “peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan kriteria- kriteria tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional dengan indikator:

- Semangat mengikuti pelatihan
- Keinginan untuk memahami

Menurut Mangkuprawira (2010:156) “kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan hasil”. Selanjutnya, ada beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi peserta pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
2. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
3. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
4. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya

Dalam hal ini, kinerja para karyawan yang menjadi peserta pelatihan untuk belajar dapat ditingkatkan dengan mengkomunikasikan kepada mereka tentang berbagai manfaat yang berkaitan dengan pribadi dan karir yang akan diterima oleh mereka sebagai hasil mengikuti sebuah program pelatihan.

Materi.

Materi pelatihan memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelatihan yang efektif. Meskipun sudah pernah dilakukan, pelatihan yang diadakan untuk karyawan tetap harus dipersiapkan sebaik-baiknya. Dibutuhkan perencanaan yang matang dalam penyusunan materi agar dapat menjawab kebutuhan dan memberikan hasil yang tepat. Persiapan materi termasuk ke dalam tahapan lanjutan setelah sasaran pelatihan telah ditentukan. Sifat materi pelatihan harus langsung kepada sasaran dan memberikan pengalaman yang tepat. Materi tersebut tidak harus panjang dan berbelit-belit, namun tetap harus berbobot untuk dapat menjadi bahan kajian dan latihan bagi peserta.

Materi pelatihan yang baik dapat didapatkan dari mana saja, seperti pengalaman hidup, pengalaman pekerjaan dan profesi ataupun pengalaman dari pelatihan yang pernah dijalani oleh pembuat materi. Materi juga dapat disusun

berdasarkan gabungan dari kesemuanya yang diramu menjadi materi baru yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

Metode

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode on the job maupun off the job. Menurut Dessler (2016:280) "pelatihan harus mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sebagai contoh pelatihan dapat memperlihatkan kepada seorang pendesain web yang baru berbagai kesulitan dalam membuat situs, atau seorang tenaga penjual baru bagaimana cara menjual produk perusahaan atau seorang penyelia baru bagaimana cara mewawancarai atau mengevaluasi bawahannya.

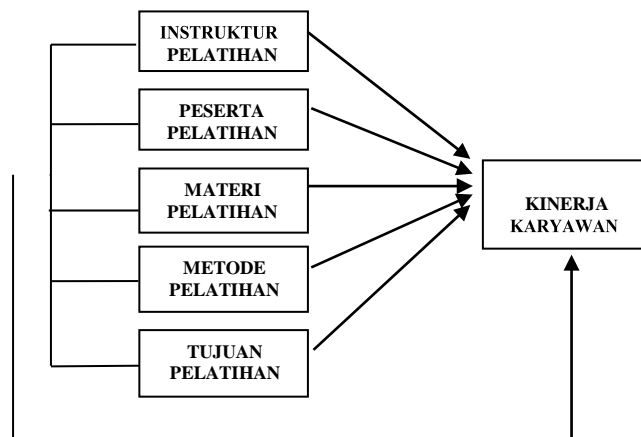
Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus karena dengan hanya memiliki karyawan yang berpotensi tidak dapat menjamin keberhasilannya. Karyawan harus mengetahui apa yang perusahaan ingin mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya sehingga mereka tidak banyak berimprovisasi yang malah tidak produktif sama sekali".

Dengan adanya metode akan memudahkan jalannya pelatihan itu sendiri. Secara umum metode akan sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu pelatihan. Banyak metode yang bias dipilih, namun jika metode tersebut tidak cocok dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan tentu hasilnya akan tidak maksimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input).

Kerangka Berfikir



III. METHODS

Penelitian ini adalah penelitian kausal yang berarti berguna untuk melakukan analisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis metode pelatihan, materi pelatihan dan sarana pelatihan sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Teknik yang digunakan untuk meneliti populasi ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), menurut Sarwono (2012:23) “untuk populasi yang sedikit kelebihan dari teknik sampling jenuh (sensus) adalah dapat menghilangkan kesalahan dalam penarikan sampel serta menyediakan data tentang semua individu dalam populasi tertentu. Keuntungan dari teknik ini adalah peneliti dapat memperoleh tingkat ketepatan yang tinggi karena sampel yang diperoleh sama dengan jumlah populasinya yang artinya jumlah sampel yang diambil telah mewakili seluruh populasi”. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Unit Keamanan PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi yaitu sebanyak 44 orang.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode angket, metode angket dalam bentuknya mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (self Report) atau pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Unit Keamanan PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi. Pertanyaan mengenai

serangkaian data yang berhubungan dengan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan kinerja karyawan. Jawaban dari pertanyaan di buat mengacu pada Skala Likert (Likert Scale) dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 agar mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor.

IV. RESULTS

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) "Validitas adalah valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan cara melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05, yaitu artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor jumlah item.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2011:133) "Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel."

Menurut Priyatno (2013:59) "Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel terikat dalam model regresi". Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Semakin tinggi VIF mengidentifikasikan bahwa multikolinearitas diantara variabel bebas akan semakin tinggi, sedangkan tolerance mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dasar pengambilan keputusan multikolinearitas:

Ho : Tidak ada Multikolinearitas Ha : Ada Multikolinearitas

Jika $VIF > 10$ atau $TOL < 0.1$ ® Ho ditolak dan Ha diterima, ada multikolinearitas

Jika $VIF < 10$ atau $TOL > 0.1$ ® Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada multikolinearitas. diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak ada yang

lebih dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dimana regresi linear sederhana hanya menggunakan satu variabel bebas, sedangkan regresi linear berganda menggunakan dua atau lebih variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi.

Coefficientsa

Uji Koefisien Determinasi (adjusted R^2) dan Uji Koefisien Korelasi(R)

Menurut Priyatno (2013:56) "Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbang pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen". Besarnya nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1 Nilai R^2 menjauhi angka 1 berarti kemampuan variabel bebas mendekati 1 kurang menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Setelah didapatkan persamaan regresi linear berganda selanjutnya untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel bebas yaitu instruktur (X1), peserta (X2), materi (X3), metode (X4) dan tujuan (X5) terhadap variabel terikat kinerja kerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi (R) dari setiap variabel secara partial, hasil dari SPSS versi 23.0 sebagai berikut:

besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,918 atau 91,8% yang berarti menunjukkan bahwa adanya korelasi atau hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000 antara variabel bebas yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya Adjusted R Square sebesar 0,822 atau 82,2% yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 82,2% terhadap

kinerja karyawan. sedangkan sisanya ($100\% - 82,2\% = 17,8\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam model.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Priyatno (2013:50) “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”. Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan α sebesar 0,05. Jika signifikan $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika signifikan $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima.

Untuk meyakinkan apakah angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan sebagai model untuk menentukan kepuasan kinerja karyawan, maka angka-angka tersebut akan diuji dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tingkat signifikan (α) = 0,05, derajat kebebasan (degree of freedom (df)

= $44-5-1 = 38$), maka menghasilkan ttabel sebesar 2,024. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

Jika ttabel $>$ thitung dan Signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika ttabel $<$ thitung dan Signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS 23.0 uji t:

Berdasarkan tabel 8 data dapat disimpulkan bahwa variabel instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena terdapat variabel yang memiliki nilai thitung lebih kecil dari pada ttabel dan nilai signifikan diatas tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05.

Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2013:48) “Uji F atau uji koefisien regresi serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”. Dasar pengambilan

keputusan Uji F dilakukan dengan tingkat signifikan (α) = 5%, maka menghasilkan Ftabel sebesar 2,82. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

Jika Ftabel > Fhitung dan Signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika Ftabel < Fhitung dan Signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS 23,0 uji F:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	837.353	5	167.471	40.655	.000 ^b
Residual	156.533	38	4.119		
Total	993.886	43			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Tujuan, Instruktur, Peserta, Materi, Metode

Oleh karena Fhitung > Ftabel atau ($40,655 > 2,82$) dan signifikansi < 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu bahwa instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Conclusions and recommendations can be presented in separate subsections. The conclusions section should address the research objectives, provide a concise summary of the research findings (avoiding numerical or statistical information), and highlight the main outcomes of the study. The recommendations section should suggest further research that is deemed necessary for enhancing the utility and applicability of the study's findings.

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan simpulan sebagai berikut:

Variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat thitung lebih besar dari pada ttabel atau $2,178 > 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,036, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa instruktur pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat thitung lebih besar dari pada ttabel atau $4,388 > 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa peserta pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat thitung lebih kecil dari pada ttabel atau $-0,878 < 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,385, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa materi pelatihan (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat thitung lebih besar dari pada ttabel atau $2,379 > 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,023, artinya lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa metode pelatihan (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

VI. BIBLIOGRAPHY

Dessler, Garry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete. Cetakan VIII, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 16. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkuprawira, Sjafri. 2010. Manajemen Sumber Daya Strategik. Cetakan ke 2, Ghalia Indonesia. Bogor.

Priyatno, Dwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Cetakan pertama. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.

Sarwono, Jonathan. 2012, Metode Riset Skripsi Pendekatan Kualitatif. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas). Penerbit Platinum, Jakarta.

Suryana, Agus. 2006. Panduan Praktis Mengelola Pelatihan. Penerbit Edsa Mahkot, Jakarta.

Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta, Bandung