ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN REGRESI LINEAR BERGANDA (Studi Kasus: PT. XYZ)

Nurlailah¹⁾, Kusnadi²⁾, Apid Hapid Maksu³⁾

^{1,2,3)} Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang
Email : nnurlailah00@gmail.com

Abstrak, Tenaga kerja merupakan salah satu bagian utama dalam penggerak jalannya roda perusahaan yang terdiri dari manusia, mesin, uang, material dan metode. Setiap tenaga kerja merupakan asset perusahaan yang berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya pada PT. XYZ. Salah satu cara dalam mengembangkan tenaga kerja yaitu dengan diadakannya program pelatihan dengan tujuan menciptakan tenaga kerja yang unggul dan terampil untuk bersaing dengan kompetitor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tenaga kerja dengan indikator pengaruh materi pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan serta menganalisa pengaruh secara simultan antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25*. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y karena masing – masing variabel menunjukkan nilai signifikansi t yang diperoleh adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah 57,1% yang menunjukkan proporsi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebesar 57,1% kinerja karyawan dapat berkaitan dengan ketepatan pemberian materi pelatihan kepada karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dan instruktur pelatihan yang dapat menyampaikan materi tersebut dengan baik, jelas dan dapat dipahami oleh karyawan sehingga dapat diterapkan di area kerja dengan baik.

Kata kunci : Materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini pemanfaatan teknologi dan ilmu pengetahuan bagi organisasi atau perusahaan menjadi hal yang patut untuk diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan dapat bersaing dengan kompetitor lain. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut tentunya memerlukan tenaga kerja yang terampil. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang menjadi peranan penting untuk meraih tujuan perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari penggerak jalannya roda perusahaan yang terdiri dari manusia, mesin, uang material dan metode.

Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan perlu diadakan karena agar perusahaan memiliki SDM yang lebih berkualitas, hal tersebut dapat dilakukan dengan diadakan program pelatihan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Pelatihan kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk berbagi ilmu pengetahuan, keahlian, berdiskusi mengenai masalah kerja

dan lainnya, baik sesama karyawan maupun dari instruktur ke karyawan dengan tujuan agar karyawan semakin terampil sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sesuai standar kerja perusahaan. Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa nilai dari tujuan pelatihan kerja yang penting adalah meningkatnya produktivitas dalam jumlah maupun mutu, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi, mengurangi kecelakaan, mengurangi pengawasan dan mempertinggi moral.

Hariandja (2002) mengemukakan bahwa terdapat alasan diterapkannya pelatihan kerja untuk karyawan suatu perusahaan adalah karyawan baru sering kali belum mengerti secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, segala bentuk perubahan dalam lingkungan kerja, meningkatnya daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan sehingga perlu diadakan pelatihan kerja agar tenaga kerja dapat

menyesuaikan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sinambela (2011) kinerja karyawan adalah bentuk pengaplikasian keahlian karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut memahami dan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik sesuai standar perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sadar akan pentingnya program pelatihan kerja adalah PT. XYZ. PT. XYZ memproduksi dan menjual berbagai pulp dan kertas di Indonesia. Produk yang ditawarkan antara lain adalah kertas, *tissue*, *packaging* dan produk – produk sejenis lainnya. Selain di Indonesia, PT. XYZ juga melakukan kegiatan ekspor ke Negara Asia lainnya, Amerika Serikat, Timur Tengah, Afrika, Eropa dan sebagainya. Fasilitas pabrik yang dioperasikannya menghasilkan beberapa produk kertas diantaranya kertas tanpa karbon, kertas halus dan sebagainya.

Dalam usahanya agar mempunyai sumber daya manusia yang terampil dan unggul, terdapat program pelatihan kerja di PT. XYZ untuk karyawannya. Pelatihan kerja di PT. XYZ diadakan setiap bulan dengan tema pelatihan yang berbeda – beda Seperti pelatihan untuk karyawan baru, pelatihan keterampilan dan pelatihan wacana. Untuk mencapai visi dan nilai yang telah diterapkan perusahaan, perusahaan harus mempunyai karyawan yang unggul dan terampil.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis ingin menganalisa adakah pengaruh secara signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) untuk variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) untuk variabel dependen. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi evaluasi kinerja karyawan untuk PT. XYZ. Sehingga ditentukan rumusan masalah yang diperoleh adalah:

1. Apakah uji F (uji simultan) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ?
2. Apakah uji t (uji parsial) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Materi Pelatihan (X_1) dan

Instruktur Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ?

3. Berapa besar pengaruh antara Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ?

METODE

Terdapat tiga jenis penelitian, diantaranya adalah penelitian kuantitatif, penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Yang pertama, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menyediakan data berupa angka yang didapatkan dari pengumpulan data secara langsung ataupun dengan adanya pengolahan data. Metode penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan setiap item variabel yang digunakan yang menjadi alat ukur pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang akan diuji hubungan pengaruhnya diantaranya adalah untuk variabel independen yaitu Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Yang kedua adalah penelitian lapangan, dalam ini peneliti mengamati secara langsung kondisi sebenarnya dari pelatihan kerja dan peserta pelatihan kerja (karyawan) di internal perusahaan. Dan yang terakhir merupakan penelitian pustaka. Penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan beberapa informasi yang terkait dengan penelitian ini. Informasi tersebut berupa penjelasan menurut para ahli ataupun penelitian – penelitian terdahulu yang didapatkan dari sumber lain seperti buku, dokumen dan referensi lainnya.

Sebelum melakukan pengolahan data untuk dianalisis pengaruhnya, langkah pertama yang dilakukan yaitu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap variabel. Kedua uji tersebut digunakan agar item variabel yang digunakan valid dan reliabel sehingga dapat dilakukan pengolahan data pada langkah selanjutnya. Terdapat empat analisis data yang digunakan, diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa analisis deskriptif merupakan penjelasan yang ditujukan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan data yang dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

2. Analisis Regresi Linear Berganda
 Sanusi (2011) berpendapat bahwa analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi linear yang menjumlahkan dua atau lebih variabel independen.
3. Analisis Uji F (Uji Simultan)
 Ferdinand (2014) berpendapat bahwa uji F merupakan uji yang digunakan dalam melihat hasil regresi yang telah diperoleh layak atau tidak. Dikatakan layak jika model regresi dapat mendeskripsikan pengaruh antara variabel Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Model regresi dinyatakan layak jika nilai signifikan dari F_{hitung} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Analisis Uji t (Uji Parsial)
 Menurut Ghozali (2018), uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui masing – masing dari variabel independen (X_1) dan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau uji t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (nilai signifikansi).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber: Pengolahan Data, 2021

Dari kerangka pemikiran di atas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:
 H_0 = (Hipotesis pertama) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
 H_1 = (Hipotesis kedua) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan objek penelitian peserta pelatihan kerja PT. XYZ dan data yang digunakan berupa kuesioner evaluasi pelatihan kerja selama tiga bulan di PT. XYZ.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang akan diteliti,

ditentukan oleh peneliti untuk menjadi bahan penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang mengikuti pelatihan kerja pada bulan Januari hingga Maret 2020 yaitu sebanyak 268 peserta pelatihan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi, sampel penelitian ini diolah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{268}{1 + 268(10\%)^2}$$

$$= 72,8 \approx 73 \text{ orang}$$

Dari perhitungan tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan.

Analisis Deskriptif untuk Jawaban Responden

Berikut merupakan rekapitulasi jawaban responden kuesioner evaluasi pelatihan di PT. XYZ. Berikut merupakan deskripsi hasil jawaban responden:

1. Variabel Materi Pelatihan (X_1)

Hasil jawaban responden mengenai variabel materi pelatihan (X_1) dengan lima item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jawaban Responden Tentang Materi Pelatihan (X_1)

Pertanyaan	Jawaban							
	SB		B		C		TB	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	42	40	55	2	3	0	0
2	24	33	46	63	3	4	0	0
3	20	27	42	58	11	15	0	0
4	26	36	44	60	3	4	0	0
5	25	34	45	62	3	4	0	0

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 1 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel X_1 , dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama: Materi yang disampaikan sesuai sasaran yang disampaikan di awal, 31 responden menjawab pertanyaan pertama “sangat baik (SB)” dengan persentase 42%, 40 responden menjawab pertanyaan pertama “baik (B)” dengan persentase 55% dan 2 responden menjawab pertanyaan pertama “cukup (C)” dengan persentase 3%.

- b. Pertanyaan kedua: Materi yang disampaikan mudah dipahami, 24 responden menjawab pertanyaan kedua “sangat baik (SB)” dengan persentase 33%, 46 responden menjawab pertanyaan kedua “baik (B)” dengan persentase 63% dan 3 responden menjawab pertanyaan kedua “cukup (C)” dengan persentase 4%.
- c. Pertanyaan ketiga: Materi yang disampaikan disertai dengan video/animasi, 20 responden menjawab pertanyaan ketiga “sangat baik (SB)” dengan persentase 27%, 42 responden menjawab pertanyaan ketiga “baik (B)” dengan persentase 58% dan 11 responden menjawab pertanyaan ketiga “cukup (C)” dengan persentase 15%.
- d. Pertanyaan keempat: Materi yang disampaikan jelas baik dalam tulisan maupun gambar yang tidak blur, 26 responden menjawab pertanyaan keempat “sangat baik (SB)” dengan persentase 36%, 44 responden menjawab pertanyaan keempat “baik (B)” dengan persentase 60% dan 3 responden menjawab pertanyaan keempat “cukup (C)” dengan persentase 4%.
- e. Pertanyaan kelima: Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan sekarang, 25 responden menjawab pertanyaan kelima “sangat baik (SB)” dengan persentase 34%, 45 responden menjawab pertanyaan kelima “baik (B)” dengan persentase 62% dan 3 responden menjawab pertanyaan kelima “cukup (C)” dengan persentase 4%.

2. Variabel Instruktur Pelatihan (X_2)

Hasil jawaban responden mengenai variabel instruktur pelatihan (X_2) dengan empat item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Instruktur Pelatihan (X_2)

Pertanyaan	Jawaban							
	SB		B		C		TB	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47	38	52	1	1	0	0
2	41	56	30	41	2	3	0	0
3	38	52	34	47	1	1	0	0
4	30	41	37	51	6	8	0	0

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 2 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel X_2 , dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama: Instruktur atau pengajar menguasai materi beserta prakteknya, 34 responden menjawab pertanyaan pertama “sangat baik (SB)” dengan persentase 47%, 38 responden menjawab pertanyaan pertama “baik (B)” dengan persentase 52% dan 1 orang responden menjawab pertanyaan pertama “cukup (C)” dengan persentase 1%.
- b. Pertanyaan kedua: Instruktur atau pengajar mengajak peserta untuk terlibat aktif, 41 responden menjawab pertanyaan kedua “sangat baik (SB)” dengan persentase 56%, 30 responden menjawab pertanyaan kedua “baik (B)” dengan persentase 41% dan 2 responden menjawab pertanyaan kedua “cukup (C)” dengan persentase 3%.
- c. Pertanyaan ketiga: Instruktur atau pengajar memberikan contoh kasus agar peserta mudah memahami materi, 38 responden menjawab pertanyaan ketiga “sangat baik (SB)” dengan persentase 52%, 34 responden menjawab pertanyaan ketiga “baik (B)” dengan persentase 47% dan 1 responden menjawab pertanyaan ketiga “cukup (C)” dengan persentase 1%.
- d. Pertanyaan keempat: Instruktur atau pengajar mampu menanggapi pertanyaan dari peserta, 30 responden menjawab pertanyaan keempat “sangat baik (SB)” dengan persentase 41%, 37 responden menjawab pertanyaan keempat “baik (B)” dengan persentase 51% dan 6 responden menjawab pertanyaan keempat “cukup (C)” dengan persentase 8%.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dengan tiga item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Sistem

Pertanyaan	Jawaban							
	SB		B		C		TB	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34	41	56	7	10	0	0
2	15	21	55	75	3	4	0	0
3	18	25	51	70	4	5	0	0

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 3 menunjukkan jawaban responden mengenai variabel Y, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Pertanyaan pertama: Tingkat pemahaman peserta meningkat setelah mengikuti pelatihan, 25 responden menjawab pertanyaan pertama “sangat baik (SB)” dengan persentase 34%, 41 responden menjawab pertanyaan pertama “baik (B)” dengan persentase 56% dan 7 responden menjawab pertanyaan pertama “cukup (C)” dengan persentase 10%.
- Pertanyaan kedua: Peserta dapat mengimplementasikan materi yang disampaikan di area kerja, 15 responden menjawab pertanyaan kedua “sangat baik (SB)” dengan persentase 21%, 55 responden menjawab pertanyaan kedua “baik (B)” dengan persentase 75% dan 3 responden menjawab pertanyaan kedua “cukup (C)” dengan persentase 4%.
- Pertanyaan ketiga: Peserta dapat bekerja secara kelompok dengan teman kerja, 18 responden menjawab pertanyaan ketiga “sangat baik (SB)” dengan persentase 25%, 51 responden menjawab pertanyaan ketiga “baik (B)” dengan persentase 70% dan 4 responden menjawab pertanyaan ketiga “cukup (C)” dengan persentase 5%.

Uji Validitas

Uji instrumen penelitian yang pertama ini digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan, peneliti membandingkan nilai r_{hitung} yang dihasilkan dengan nilai r_{tabel} , pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ dengan $N = 73$. Sehingga r_{tabel} yang diperoleh adalah $r_{(0,05,73-2=71)} = 0,2303$. Tabel 4 merupakan hasil pengolahan uji validasi SPSS.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

Validitas	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1	1	0.842	0.230	Valid
	2	0.846	0.230	Valid
	3	0.792	0.230	Valid
	4	0.908	0.230	Valid
	5	0.768	0.230	Valid
X2	1	0.925	0.230	Valid
	2	0.906	0.230	Valid
	3	0.918	0.230	Valid
	4	0.906	0.230	Valid

Y	1	0.767	0.230	Valid
	2	0.670	0.230	Valid
	3	0.743	0.230	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validasi variabel, berdasarkan tabel tersebut setiap item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat seluruh nilai r_{hitung} item pertanyaan variabel secara parsial memiliki nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2303$). Sehingga data kuesioner penelitian ini dapat dilanjutkan dengan sampel kuesioner sebanyak 73 karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji instrumen penelitian yang kedua ini digunakan dalam menentukan apakah suatu variabel reliabel atau tidak, kegiatan yang dilakukan adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* $> 60\%$. Tabel 5 merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas menggunakan program SPSS.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Reliability Coefficients	Sig.	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	7 Item	0.000	0.813	Reliabel
X2	5 Item	0.000	0.843	Reliabel
Y	4 Item	0.000	0.789	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel. Berdasarkan tabel tersebut, secara keseluruhan variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel karena masing – masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* $> 60\%$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Apabila sudah ditentukan data yang digunakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan uji regresi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y serta mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS verison 25*. Berikut merupakan Tabel 6 hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien b	Standardized Koefisien Beta	t _{hitung}	Sig.	Ket.
Constant	4.47		4.598	0.000	
Materi Pelatihan (X ₁)	0.045	0.089	1.127	0.000	Sig.
Instruktur Pelatihan (X ₂)	0.424	0.738	9.332	0.000	Sig.
$\alpha = 0.05$					
Koefisien Determinasi (R Square) = 0.571					
Koefisien Korelasi (R) = 0.756					
F _{hitung} = 46.650					
F _{tabel} = 3.13					
Nilai Sig. F = 0.000					

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 6 menunjukkan hasil pengolahan data regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut berikut merupakan persamaan regresi linear berganda yang didapatkan menggunakan SPSS adalah:

$$Y = 4,47 + 0,045 X_1 + 0,424 X_2$$

Terdapat beberapa informasi yang didapatkan pada Tabel 6 diantaranya adalah:

1. Nilai konstanta
 Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,47.
2. Nilai koefisien b untuk Materi Pelatihan (X₁).
 Nilai koefisien b untuk Materi Pelatihan yang diperoleh sebesar 0,045, menunjukkan jika X₁ mengalami peningkatan, maka Y akan meningkat sebesar 0,045.
3. Nilai koefisien b untuk Instruktur Pelatihan (X₂)
 Nilai koefisien b untuk Instruktur Pelatihan yang diperoleh sebesar 0,424, menunjukkan jika X₂ mengalami peningkatan, maka Y akan meningkat sebesar 0,424.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh materi pelatihan adalah 0,045 antar satuan dan pengaruh instruktur pelatihan adalah 0,424 antar satuan. Sehingga hasil yang didapatkan mendeskripsikan bahwa variabel X₁ dan X₂ berpengaruh secara positif terhadap variabel Y.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan atau bersamaan antara Materi Pelatihan (X₁) dan Instruktur Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.837	2	28.418	46.650	.000 ^b
Residual	42.643	70	0.609		
Total	99.479	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Hasil pengolahan data untuk uji simultan ditunjukkan oleh Tabel 7. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah membandingkan antara nilai sig. F dengan $\alpha = 0,05$. Dilihat pada table tersebut nilai signifikan F adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka H₀ diterima dan H₁ ditolak sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Artinya materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial atau individu antar variabel Materi Pelatihan (X₁) dan Instruktur Pelatihan (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji t.

Tabel 5. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.470	0.972		4.598	0.000
Materi Pelatihan	0.045	0.040	0.089	1.127	0.000
Instruktur Pelatihan	0.424	0.045	0.738	9.332	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Hasil uji t atau uji parsial setiap variabel ditunjukkan oleh Tabel 8. Tabel 8 mendeskripsikan bahwa variabel X₁, materi pelatihan dan X₂, instruktur pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y, kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai sig. yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H₀ diterima dan H₁ ditolak sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan secara parsial (secara individu) dari variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Artinya materi pelatihan maupun instruktur pelatihan sama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengolahan uji koefisien determinasi (R^2), dalam SPSS: *R Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X_1) dan (X_2) dapat menjelaskan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan angka determinasi yang dihasilkan. Jika semakin tinggi nilai R^2 maka hal tersebut berarti bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Apabila nilai R^2 rendah maka variabel independen memberikan pengaruh yang rendah terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	0.571	0.559	0.781

a. Predictors: (Constant), Instruktur Pelatihan, Materi
 Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,756, dan besarnya nilai koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh adalah 0.571. Dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah 57,1%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah pengolahan data diselesaikan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan kerja di PT. XYZ dilaksanakan setiap bulan dengan beberapa tema pelatihan diantaranya pelatihan untuk karyawan baru, pelatihan untuk wacana, pelatihan keterampilan dan lainnya.
- Hasil pengolahan data regresi linear menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,47 + 0,045 X_1 + 0,424 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur

Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Pengolahan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$ yang mana lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) terhadap (Kinerja Karyawan (Y)).
- Pengolahan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi t dari variabel materi pelatihan dan instruktur pelatihan adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya bahwa Materi Pelatihan (X_1) dan Instruktur Pelatihan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengolahan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,756, dan besarnya nilai koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh adalah 0.571. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 57,1%.

Saran

Dengan melihat kesimpulan yang telah disebutkan diatas maka penulis memberikan beberapa saran, diantaranya adalah:

- Perlu diadakannya pelatihan kerja di PT. XYZ karena pelatihan kerja merupakan salah satu unsur pengembangan SDM agar mencapai SDM yang terampil, unggul dan bisa bersaing dengan perusahaan lain.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan regresi linear yang bernilai positif, maka dari itu PT. XYZ diharapkan dapat meningkatkan materi pelatihan dan instruktur pelatihan kebutuhan karyawan dan perusahaan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.
- Penelitian ini tentu tidak menghasilkan hasil yang tetap sehingga diperlukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang menjadikan kinerja karyawan meningkat. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti fasilitas pelatihan, metode pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N. W. E. S. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kabupaten Buleleng*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10(2) 3599-1426.
- Ferdiand, Augusty. 2014. *Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi ke 5. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sadarmanayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke – 5)*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai. Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Triasmoko, D., Moch Djudi Mukzam & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 12(1).
- Widijanto, Kelvin A. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya*. AGORA, Vol. 5(1).