

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPTPELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) MAKASSAR

Naidah¹ Yanti MS²

Ilmu Ekonomi Stadi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(naiad@unismuh.ac.id)

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether there is a positive effect of training implementation. The type of this research is quantitative research whose data consists of primary data and secondary data. Retrieval of data directly from the stock of questionnaires distributed to employees at the office of PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. To include these primary data the authors use research instruments in the form of questionnaires and for secondary data from interviews, literature studies such as books, articles, references from various sources, and other related sources. In this research, the sample samples are 50 (fifty) respondents from 100 population who are employees in PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar office by determining the number of samples with slovin formula. Simple process analysis is simple linear regression. Based on the results of data analysis, the regression obtained is $Y = 0.312 + 1.086 X$. The result of t test shows that $t_{hitung} = 8,218$ with significance value $0,000 < 0,05$ then H_0 and H_1 , which means there is significant influence on Training variable (X) for employee performance variable (Y).

Keywords: training, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa apakah ada pengaruh yang positif dari pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang sumber datanya terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan di kantor PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Untuk pengumpulan data primer ini penulis menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan untuk data sekunder diperoleh dari wawancara, studi literatur seperti buku-buku, artikel, referensi dari berbagai sumber, serta sumber-sumber lainnya yang terkait dengan materi di dalam penulisan skripsi ini. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 50 (lima puluh) responden dari 100 populasi yang merupakan karyawan di kantor PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar dengan cara menentukan jumlah sampel dengan rumus *slovin*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,312 + 1,086 X$. Hasil pengujian Uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 8,218$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : *pelatihan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka pembangunan di seluruh tanah air, maka diperlukan adanya partisipasi dari semua pihak. Oleh sebab itu untuk mempercepat laju pembangunan tersebut, maka diharapkan kepada semua pihak baik pemerintah maupun swasta, perusahaan besar ataupun kecil ikut serta. Karena sasaran utama pembangunan nasional adalah terciptanya kualitas manusia Indonesia seutuhnya dalam suasana tentram sejahtera lahir dan batin dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara dalam suasana kehidupan bangsa yang berkesinambungan dan selaras, sejalan dengan hal tersebut diatas semakin disadari pentingnya peranan manusia sebagai subyek sekaligus obyek pembangunan.

Demikian pula pada skala mikro, khususnya pada suatu organisasi, manusia merupakan sumber daya utama dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang amat penting dan faktor penentu guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Semakin baik program pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Bagi karyawan yang secara rutin memperoleh pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan merupakan kesatuan kata yang mengandung suatu pengertian. Untuk memberikan gambaran teoritis mengenai pendidikan dan pelatihan, Sastrohadiwiryo (2002:200) mengemukakan bahwa :. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Carter V. Good (dalam Indar 2004:8) menyatakan bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu :

- a. Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.
- b. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Pengertian tersebut menekankan bahwa pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan. Hamalik (2001:10), menjelaskan :Pelatihan adalah sesuatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2008:9) bahwa :pelatihan karyawan adalah kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan total dari karyawan di luar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Pelatihan Karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai saat ini. Menurut Notoatmodjo (2008:9) bahwa :pelatihan karyawan adalah kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan total dari karyawan di luar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Pelatihan Karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai saat ini.

Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Muchdarsyah Sinungan. Produktivitas Apa dan Bagaimana, (2009:2) definisi produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Hadari Nawawi, dkk. (2010:97) mengemukakan Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber kerja (input).

Peningkatan Produktivitas Karyawan

Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terletak pada kemampuan individu dan sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi dalam kerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri menurut M. Sinungan bahwa faktor-faktor produktivitas secara garis besarnya dapat dibagi tiga macam, yaitu :

1. Modal (perlengkapan, material, tanah dan bangunan)
2. Tenaga kerja
3. Manajemen dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. sampel sebanyak 50 dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y :Nilai kinerja karyawan

X: pelatihan

a : konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : koefisien regresi X (nilai peningkatan atau penurunan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Laki-laki | 39 | 78 |
| Perempuan | 11 | 22 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2017

Tabel menunjukkan mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki yang berjumlah 39 dengan persentase 78%, sedangkan sisanya adalah Wanita

yang berjumlah 11 orang atau sebesar 22 %. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan Pria.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Responden | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| SLTA | 11 | 22 |
| D3 | 15 | 30 |
| S1 | 20 | 40 |
| S2 | 4 | 8 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2017

Berdasarkan Pada Tabel. menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 50 orang total responden 22% atau 11 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 30% atau 15 orang Sarjana Muda/Diploma, 40% atau 20 orang Sarjana (S1) dan 8% atau 4 orang Pasca Sarjana (S2).

Unit kerja /divisi

| Unit Kerja / Divisi | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------------------|-----------|----------------|
| Manajer Cabang | 1 | 2 |
| Finance & Accounting | 5 | 10 |
| Administrasi | 3 | 6 |
| Pelaksana Pelayanan Barang | 15 | 30 |
| Pelaksana Yunior | 20 | 40 |
| Satpam | 6 | 12 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2017

Uji Validitas

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Skor 1 | 77.3200 | 33.855 | .277 | .850 |
| Skor 2 | 77.0400 | 34.039 | .401 | .843 |
| Skor 3 | 77.0600 | 33.853 | .413 | .843 |
| Skor 4 | 77.0400 | 32.815 | .492 | .839 |
| Skor 5 | 76.8800 | 34.026 | .363 | .845 |
| Skor 6 | 77.0400 | 34.366 | .345 | .845 |
| Skor 7 | 77.0200 | 34.428 | .293 | .847 |
| Skor 8 | 77.4800 | 33.398 | .347 | .846 |
| Skor 9 | 77.4400 | 36.578 | -.028 | .860 |
| Skor 10 | 77.5800 | 33.881 | .301 | .848 |
| Skor 11 | 77.1000 | 33.031 | .397 | .844 |
| Skor 12 | 76.9200 | 32.891 | .465 | .840 |
| Skor 13 | 76.7600 | 32.431 | .597 | .835 |
| Skor 14 | 76.7800 | 31.522 | .707 | .830 |

| | | | | |
|------------|---------|--------|------|------|
| Skor 15 | 76.7000 | 32.990 | .626 | .835 |
| Skor 16 | 76.7600 | 32.921 | .560 | .837 |
| Skor 17 | 76.8600 | 32.123 | .614 | .834 |
| Skor 18 | 76.7800 | 33.604 | .497 | .840 |
| Skor 19 | 76.8000 | 31.347 | .700 | .829 |
| Skor 20 | 76.7800 | 33.808 | .386 | .844 |

Sumber: Data Diolah SPSS 16.0. 2017

Berdasarkan tabel.pada variabel kinerja karyawan diatas lebih dari 0,3 sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji reabilitas

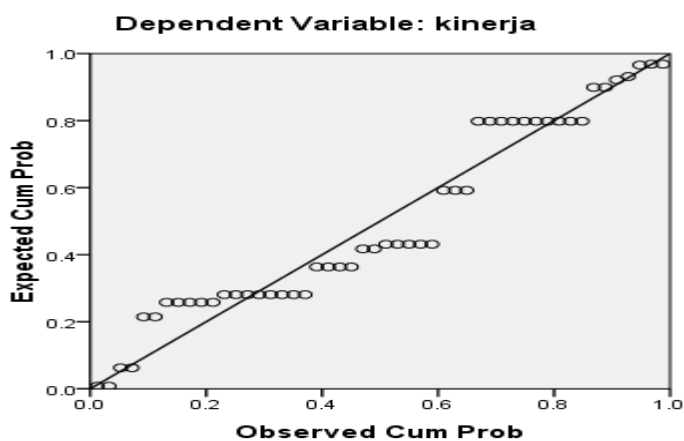
| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .849 | 20 |

Sumber: Data Diolah SPSS 16,0. 2017

Berdasarkan tabel 5.5 yakni hasil pengolahan data mengenai reabilitas dianggap reliabel sebab nilai cronbach's alpha sudah di atas 0,60.

Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah Spss 16.0. 2017

Dengan melihat normal P-Plot diatas ternyata dari gambar tersebut nampak bahwa titik- titiknya mendekati garis lurus diagonal, maka menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data normal (memenuhi asumsi normalitas) sehingga data bisa digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .321 | 5.128 | | .063 | .950 |
| pelatihan | 1.086 | .132 | .765 | 8.218 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

Sumber: Data diolah Spss 16,0. 2017

Dari Tabel. Diatas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,321+1,086 X$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Pelatihan (X). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1) Konstanta 0,321

Konstanta sebesar 0,321 menyatakan bahwa jika tidak ada kegiatan pelatihan yang baik maka Kinerja karyawan tetap sebesar 0,321.

2) $b = 1,086$

Nilai parameter atau koefisien regresi b ini menunjukkan bahwa setiap ada pelatihan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,086.

Pengujian t

Pengujian t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel (X) sendiri terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .321 | 5.128 | | .063 | .950 |
| pelatihan | 1.086 | .132 | .765 | 8.218 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS 16. 2017

- 1) Ho: Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja (Y)
- 2) H1: Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja (Y)

Dari uji t diatas dapat diketahui nilai t-hitung = 8,218 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisa data didapatkan bahwa dalam pengujian variabel bebas yaitu X terhadap nilai Kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai Kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Makassar. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan X (pelatihan) yang efektif menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan jasa asuransi.

Hal ini sejalan dengan teori produktivitas yang dikemukakan oleh J Ravianto (1985), bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, kepribadian peran dan kepenatan. Sementara kecakapan dibentuk dari pelatihan dan pengalaman. Program pengembangan sumber daya manusia sering dinilai sebagai salah satu jenis investasi perusahaan, karena dengan mengeluarkan biaya sedikit untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara masif maka akan memberikan hasil yang sangat berguna dikemudian hari. Pengembangan SDM penting dilakukan untuk membantu memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan.

PENUTUP

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,321 + 1,086 X$. Konstanta sebesar 0,321 menyatakan bahwa jika tidak ada kegiatan pelatihan yang baik maka Kinerja karyawan tetap sebesar 0,321, dan Nilai parameter atau koefisien regresi b ini menunjukkan bahwa setiap variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,086. Hasil pengujian Uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 8,218$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SARAN

PT. Pelindo IV Makassar agar dapat terus menyelenggarakan pelatihan kepada seluruh karyawan secara merata sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan, sehingga pelatihan karyawan yang diadakan oleh perusahaan lebih terprogram pelaksanaannya, agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan baik. Perlunya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya pada pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain, seperti : keselamatan dan kesejahteraan karyawan promosi jabatan, penyesuaian kompensasi dalam upah, insentif, tunjangan-tunjangan lain, dan jaminan masa tua (pensiun) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang selalu ditekankan pada kualitas karyawan dan mutu pelaksanaan diklat sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk dapatkan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo. B. 2002 a. *Dasar-Dasar Organisasi*, Fourt Edition, Tokyo McGraw Hall, Kagokusa. Ltd.
- _____ 2002 b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, BP UNDIP, Semarang.
- Handoko, H, 2001, *Manajemen Pancasila dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P,2002 , *Penerapam Sumber Daya Manusia*, Yayasan Pustaka Nusatama, Yogyakarta.
- J Soedarsono, 2002, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Mangkunegara, A.P, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M, 2002, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex .S, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Ranupandoyo 2001, *Pengantar Manajemen*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Siswanto Sastrohadrya, B, 2000, *RProduktivitas Kerja Bagi Eksekutif*, Edisi Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.