



Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangsa Jatra Lestari Sukoharjo

Anggi Septiana Sari ^{1*}, R. Taufiq Nur Mufityanto ², Agus Suyatno ³

^{1,2,3} Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email : anggisepti1009@gmail.com taufiq_nurmufityanto@udb.ac.id

Abstract. *In the current era of globalization, an organization is dynamic in responding to change in order to survive and achieve organizational goals. There are internal and external factors that influence organizational change, so an organization must respond well and appropriately to every change that arises. This research uses quantitative methods. A population is a group of individuals with different characteristics that are of interest in a study. The population in this study was 194 people. A sample is a portion of the population taken through certain methods that also has certain characteristics. The Slovin formula was used to eliminate several percent of the population that had to be sampled so that 66 respondents were obtained. The results of the coefficient of determination test for the dependent variable can be influenced by variables of 0.663 or 66,3%, while the remaining 33,7% is influenced by other variables. In the F test, the Fcount score is 129,071 > 3.14 and the significant value is 0.000 < 0.05. So it can be explained that H0 is rejected and H1 is accepted, which means that training has a positive and significant effect on performance and the model is said to be feasible. The results of the t test show that training has a t-count value of 11,361 t table of 1.66980 and a significant value of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that training has a significant influence on employee performance.*

Keywords: *Training, Employee Performance, PT. Wangsa Jatra Lestari Sukoharjo*

Abstrak. Pada era globalisasi saat ini suatu organisasi bersifat dinamis terhadap perubahan agar mampu bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perubahan organisasi, sehingga suatu organisasi harus menyikapi dengan baik dan tepat setiap perubahan yang muncul. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi merupakan sekumpulan individu dengan karakteristik yang berbeda menjadi perhatian dalam suatu penelitian, populasi pada penelitian ini sejumlah 194 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara- cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Rumus Slovin digunakan untuk menghilangkan beberapa persen dari populasi yang harus dijadikan sampel sehingga di dapatkan 66 responden. hasil uji koefisien determinasi variabel terikat bisa diterangkan oleh variabel sebesar 0,663 atau 66,3 %, sedangkan 33,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam uji F skor Fhitung 129,071 > 3,14 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dijelaskan H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta model dikatakan layak. Hasil uji t menunjukkan pelatihan dengan nilai t hitung 11,361 t tabel sebesar 1,66980 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka bisa disimpulkan untuk pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, PT. Wangsa Jatra Lestari Sukoharjo

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini suatu organisasi bersifat dinamis terhadap perubahan agar mampu bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perubahan organisasi, sehingga suatu organisasi harus menyikapi dengan baik dan tepat setiap perubahan yang muncul. Salah satu kunci sukses sebuah organisasi ada pada dukungan karyawan, karena kinerja karyawan yang baik merupakan gambaran organisasi tersebut berhasil, baik mencapai tujuan maupun dalam pengembangan karyawan. Permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak yang terlibat harus cermat. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu

tim, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi. Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan dari kinerja setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dengan tuntutan suatu perusahaan dan mendapatkan hasil seoptimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Wangsa Jatra Lestari, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan berstandar tinggi yang berlokasi di Jalan Pajang Kartasura KM.8, Banaran, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wangsa Jatra Lestari Sukoharjo”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut (Suryantiko, 2018) Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan dalam waktu singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu, Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan melibatkan daya saing organisasi manajemen pengetahuan dan integrasi kinerja. Pelatihan merupakan pengeluaran yang signifikan di Sebagian besar organisasi. Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian Tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga professional dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Pelatihan adalah bagian Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan dan memperoleh keterampilan di luar system Pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori(Sugiarto ,2016). Berikut indikator indikator yang mempengaruhi pelatihan adalah tujuan penelitian, materi, metode kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya (Fahmi Susanti:2019). Dalam

melakukan suatu pekerjaan, seseorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan yang diperoleh dari suatu instansi atau perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. Kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Indikator- indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Wangsa Jatra Lestari.

2. Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangsa Jatra Lestari .

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain penelitian ini menggunakan desain penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut (R. Taufiq, 2024) populasi dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang menempati suatu wilayah dan dalam statistika, kata populasi merupakan sekumpulan individu dengan karakteristik yang berbeda menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Sehingga menggunakan sampel dengan rumus *Slovin* dan diperoleh sampel sebesar 66 responden. dari banyaknya populasi sebesar 194 karyawan.

Teknik mengumpulkan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari bertujuan untuk mengumpulkan data tentang pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari. Pengujian ini menggunakan skala likert 1-5.

Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu Uji instrumen data : uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik: uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas .Uji

hipotesis : analisis regresi uinear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), koefisien determinasi (r^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Menurut (Ghozali, 2018) *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan indicator dengan variabel latennya.

Jika nilai r hitung $>$ r tabel berarti valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid.

Variabel		R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,696	0,2423	Valid
	X1.2	0,699		Valid
	X1.3	0,649		Valid
	X1.4	0,793		Valid
	X1.5	0,551		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,672	0,2423	Valid
	Y.2	0,510		Valid
	Y.3	0,599		Valid
	Y.4	0,734		Valid
	Y.5	0,611		Valid

Hasil pengujian validitas data variable tersebut dengan menggunakan SPSS sebagai berikut. Data dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dimana $df = (n-2)$ atau $(66-2) = 64$ sehingga diperoleh r tabel 0.2423. Berdasarkan tabel diatas korelasi item-item pernyataan berdasarkan masing-masing variabel yang mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel merupakan pernyataan valid dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas jika *cronbach's alpha* $>$ 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,706	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,601	0,60	Reliabel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel menggunakan atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah suatu variabel dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.86041625	
Most Extreme Differences	Absolute	.139	
	Positive	.139	
	Negative	-.121	
Test Statistic		.139	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.139 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.130
		Upper Bound	.148

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 334431365.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov smirnov diatas dapat dibuktikan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan dibuktikan nilai sig 0,139 lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidak setaraan varian antara pengamatan dalam residual. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Spearman's Rank Correlation*. Apabila nilai sig.(2-tailed) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedatisitas, dan apabila nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedatisitas.

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan	0,471	Bebas masalah heteroskedatisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedatisitas diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedatisitas.

Multikolinieritas

Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan	1,000	1,000	Bebas masalah multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bebas dari masalah heteroskedatisitas.

Ketetapan Model

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.663	.86711

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_x1

Tabel diatas hasil uji koefisien determinasi dianalisis nilai *Adjusted R²* sebanyak 0,663 atau 66,3 %. Jadi variabel terikat bisa diterangkan oleh variabel sebesar 0,663 atau 66,3 %, sedangkan 33,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.046	1	97.046	129.071	.000 ^b
	Residual	48.121	64	.752		
	Total	145.167	65			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Pelatihan_x1

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat skor Fhitung 129,071 dengan angka signifikan sebesar 0,000. Nilai F hitung selanjutnya diperbandingkan dengan Ftabel. Skor Ftabel untuk model regresi diatas diperoleh 3,14, maka dari itu skor Fhitung 129,071 > 3,14 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dijelaskan H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta model dikatakan layak.

Analisis Regesi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.981	1.312		5.323	.000
	Pelatihan_x1	.698	.061	.818	11.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 6,981 + 0,698x$$

1. a = angka konstanta dari unstandardized coefficients. Dengan nilai 6,981. Berarti bahwa jika tidak ada pelatihan (X) maka konsisten kinerja karyawan (Y) sebesar 6,981.
2. b = angka koefisien regresi sebesar 0,698. Setiap pelatihan naik 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,698.

Uji Parsial (T)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.981	1.312		5.323	.000
	Pelatihan_x1	.698	.061	.818	11.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil uji t menunjukkan pelatihan dengan nilai t hitung 11,361 t tabel sebesar 1,66980 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka bisa disimpulkan untuk pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari Sukoharjo” dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil koefisien regresi berpengaruh signifikan, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan pelatihan dengan nilai t hitung 11,361 t tabel sebesar 1,66980 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka bisa disimpulkan untuk pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra lesari.
2. Hasil dari tabel koefisien determinasi memiliki nilai nilai Adjusted R² sebanyak 0,663 atau

66,3 %. Jadi variabel terikat bisa diterangkan oleh variabel sebesar 0,663 atau 66,3 %, sedangkan 33,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Untuk peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian yang lebih baik lagi sehingga akan mendapatkan hasil lebih sempurna.
2. Untuk PT. Wangsa Jatra Lestari direkomendasikan untuk menekankan pelatihan agar lebih berpengaruh terhadap karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dengan terselesaikannya karya ilmiah ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah berkontribusi terhadap penelitian ini yang sudah terlaksanakan.

7. DAFTAR REFERENSI

- Dr. R. Taufiq Nur Muftiyanto, SE., MM., M.Pd., C.H. (2024). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Klaten Selatan: BOSSSCRIPT.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (25th ed.).
- Sugiarto. (2016). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Vol. 4).
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado).
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2227>