

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
UNIVERSITAS TRUNAJAYA BONTANG**

Martopan Abdullah¹, Kalista Sabbatho²

¹Universitas Trunajaya Bontang

²Universitas Mulawarman

m.marthopaniabdullah@yahoo.co.id¹⁾

kan7lista@yahoo.co.id²⁾

Abstract

Job training is needed so that the quality of the workforce increases. Trunajaya Bontang University in improving work performance is felt necessary to provide job training to staff and lecturers in the campus environment. This study aims to determine the relationship in Job Training to Employee Job Performance at Trunajaya University Bontang. The method of analysis in this study is the validity test, reliability test, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, hypothesis testing. From the results of the interpretation of the calculation of the coefficient of determination, obtained value $r^2 = 0.79$ (positive), this shows that 79% of the variation is explained by the positive relationship or influence between the variable "Job Training" with "Employee Job Performance", while the remaining 21% is influenced by other factors.

Keywords: Job training, Job performance, staff

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran aktif dalam proses suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan juga (Sutrisno, 2012). Suatu keberhasilan suatu organisasi membutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan standar atau melebihi harapan kinerja organisasi. Dalam dunia kerja saat ini, di mana semakin banyak tugas-tugas yang dilakukan dalam sebuah tim, fleksibilitas menjadi hal yang penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan pekerjaan yang secara resmi bukan bagian dari persyaratan pekerjaan. Dalam bidang perilaku organisasi, ini dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan perilaku individu tambahan, yang tidak

secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem kerja formal, dan secara agregat mampu meningkatkan fungsi efektif dari organisasi (Organ, 1998).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Menurut (Rini, Puspita, Rusdarti, & Suparjo, 2013), budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap OCB seperti (Riansari, Titi, Sudiro, & Rofiaty, 2012) dan (Rini et al., 2013). Secara umum, karyawan dengan OCB tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia menjadi semakin tinggi jika dikaitkan dengan perkembangan global. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh

potensi SDM yang dimiliki secara maksimal. Seperti yang dilakukan oleh Universitas Trunajaya Bontang.

Dalam menghadapi karyawan dalam kampus Universitas Trunajaya Bontang dibutuhkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan. Ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga diantaranya pemberian pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Peran manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka Universitas Trunajaya Bontang perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dengan upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan baik dosen dan staf di Kampus sangat menentukan kemajuan Universitas Trunajaya Bontang. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja setiap karyawan baik dosen maupun staf dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan (Rivai, 2004)

Pelatihan Kerja

Setiap Organisasi atau Perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu ingin mendapatkan laba atau keuntungan maksimal, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terus berlanjut dan berkembang. Sebagaimana diketahui bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan, manusia merupakan sumber daya paling penting diantara sumber daya lainnya (dana, material, dan teknologi), adalah sudah menjadi tugas manajemen untuk meningkatkan dan mengembangkan

sumber daya manusia (SDM) karena manusia merupakan faktor strategis dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan walaupun telah diketemukannya peralatan-peralatan baru yang canggih tetap diperlukannya tenaga manusia yang profesional dan berkualitas untuk mengoperasikan peralatan tersebut.

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan adalah atas peran serta SDM, organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan karena manusia dengan karya, bakat, kreatifitasnya dapat membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu SDM perlu terus dikembangkan salah satunya dengan unsur pemberian Pelatihan Kerja.

Menurut (Siagian, 2008) pelatihan merupakan proses belajar mengajar untuk menggunakan teknik dan metoda tertentu secara komseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2008).

Prestasi Kerja

Pelatihan Kerja merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dilaksanakan baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama yang tujuannya adalah agar para pegawai setelah mendapatkan pelatihan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kerusakan dan pemborosan dapat diperkecil, dan kecelakaan kerja dapat

dihindari, sehingga dapat meningkatkan **Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan.

Menurut (Mangkunegara, 2009). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

Prestasi Kerja Pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang, dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi didorong oleh pengetahuan, kecakapan, dan wawasan yang dimiliki oleh setiap pegawai tujuan perusahaan dalam pencapaian laba maksimal tentunya dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini yakni data yang dikumpulkan dari hasil observasi langsung pada Universitas Trunajaya Bontang, Perguruan tinggi yang penulis sedang diteliti, dan data tersebut diolah oleh penulis untuk kepentingan penelitian ini.

Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data berupa; Buku-Buku Bahan Kuliah, Literatur-Literatur, Dokumen-Dokumen, serta Sumber-Sumber Lain yang ada berhubungannya dengan penulisan penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan analisa data kuantitatif adalah

data yang dapat diukur secara langsung atau dapat dihitung. Data tersebut dapat berupa angka, disusun sehingga nantinya dibuatkan tabel, dan dapat diklasifikasikan atau digolongkan kedalam kategori tertentu untuk mempermudah penelitian atau analisa. Dalam penelitian ini digunakan salah satu alat analisa yaitu analisis korelasi linear sederhana.

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah suatu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar atau kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien Korelasi yang dilambangkan dengan "r" merupakan akar dasar dari Koefisien Determinasi. Kuat tidaknya hubungan antara dua variabel dinilai melalui korelasi "r" antara -1 s/d +1. Jika $r = -1$ dikatakan terjadi hubungan kuat negatif dan mempunyai hubungan yang tidak searah, jika $r = 0$ dikatakan tidak terjadi hubungan sama sekali, dan jika $r = +1$ maka dikatakan terjadi hubungan kuat positif dan mempunyai hubungan searah. Dengan demikian nilai r dapat diperoleh dari rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (1)$$

Nilai $r =$ positif, artinya adanya hubungan korelasi positif antara variabel bebas dan variabel terikat (Usman & Akbar, 2011).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur derajat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat bila kedua variabel tersebut mempunyai hubungan regresi linier, yaitu $y=f(x)$. Koefisien Determinasi dilambangkan dengan " r^2 " yang besarnya antara $0 < r^2 < +1$. Jika bentuk persen, yaitu $0\% < r^2 < 100\%$. Untuk mendapatkan nilai r^2 dapat diperoleh dengan rumus :

$$r^2 = \frac{(n \sum xy - (\sum x)(\sum y))^2}{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)} \quad (2)$$

Dengan interpretasi nilai $r^2 =$ positif, menunjukkan bahwa % variasi dijelaskan oleh adanya hubungan positif antara variabel bebas dengan dan variabel terikat.

Pengujian Uji Hipotesis "t".

Dalam pengujian Uji Hipotesis, apabila $H_0: \rho = 0$ dan $H_a: \rho \neq 0$, kemudian jika H_0 diterima maka disimpulkan bahwa variabel "x" dan variabel "y" tidak berkorelasi. Dan sebaliknya jika H_a yang diterima dan H_0 ditolak maka antara kedua variabel tersebut ada hubungan atau korelasi, pasangan hipotesis yang mungkin terjadi :

- a. $H_0: \rho = 0$ $H_a: \rho \neq 0$
Menolak H_0 jika $t(\text{hitung}) > t(\alpha/2; d.f)$
- b. $H_0: \rho \leq 0$ $H_a: \rho > 0$
Menolak H_0 jika $t(\text{hitung}) > t(\alpha/2; d.f)$
- c. $H_0: \rho \geq 0$ $H_a: \rho < 0$
Menolak H_0 jika $t(\text{hitung}) < -t(\alpha/2; d.f)$

$$t = \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad (3)$$

Sedangkan nilai t(tabel) dapat dihitung berdasarkan pada tingkat signifikansi 5%, sebagai berikut :

- $\alpha = 0,05$
- $\alpha/2 = 0,025$
- Derajat kebebasan d.f. = $n - 2$
- Maka $t(\text{tabel}) = t(\alpha/2 ; n-2)$

Hasil perhitungan Uji-t harus didapat $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian adanya korelasi positif antara variabel "x" dan variabel "y"(Usman & Akbar, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data tabel Perhitungan Korelasi antara Variabel "Pelatihan Kerja" dengan "Prestasi Kerja" tersebut diatas, didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{array}{ll} \sum x = 552 & \sum (x^2) = 20.430 \\ \sum y = 499 & \sum (y^2) = 16.687 \\ n = 15 & \sum ([xy] ^2) = 18.453 \end{array}$$

Untuk mencari hubungan atau pengaruh antara kedua variabel tersebut dianalisis dengan alat analisis "Analisis Korelasi Linier Sederhana", adalah Analisis Korelasi untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah suatu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar atau kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien Korelasi yang dilambangkan dengan "r" merupakan akar dasar dari Koefisien Determinasi, nilai r dapat diperoleh dari persamaan 1. Nilai r positif, artinya adanya hubungan korelasi positif antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Perhitungan :

$$r = \frac{15 \times 18,543 - (552)(499)}{\sqrt{[15 \times 20,430 - (552)^2][15 \times 16,687 - (499)^2]}}$$

$$r = \frac{276,795 - 275,448}{\sqrt{[306,450 - 304,704][250,305 - 249,001]}}$$

$$r = \frac{1,347}{\sqrt{[1,746 - 1,304]}}$$

$$r = \frac{1,347}{\sqrt{2,276,784}}$$

$$r = \frac{1,347}{\sqrt{1,509}} = 0,89 \quad \text{jadi } r = 0,89$$

$$r = \frac{1,347}{\sqrt{[1,746 - 1,304]}}$$

Hasil dari perhitungan analisis Koefisien Korelasi tersebut diatas, didapat Nilai $r = 0,89$ (positif) artinya adanya Korelasi Positif antara Variabel "Pelatihan Kerja" dengan "Prestasi Kerja Pegawai".

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur derajat hubungan yang

terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien Determinasi dilambangkan dengan “r²” yang besarnya antara 0 < r² < +1. Jika bentuk persen, yaitu 0% < r² < 100%. Untuk mendapatkan nilai r² dapat diperoleh dengan persamaan 2. Dengan interpretasi nilai r² = positif, menunjukkan bahwa % variasi dijelaskan oleh adanya hubungan positif antara variabel bebas dengan dan variabel terikat.

Perhitungan :

$$r^2 = \frac{[(15 \times 18,453) - (552 \times 499)]^2}{[15 \times 20,430 - (552)^2][15 \times 16,687 - (499)^2]}$$

$$r^2 = \frac{[276,795 - 275,448]^2}{[306,450 - 304,704][250,305 - 249,001]}$$

$$r^2 = \frac{[1,347]^2}{[1,746 \times 1,304]}$$

$$r^2 = \frac{1,814,409}{2,276,784} \text{ jadi } r^2 = 0,79$$

Dengan hasil interpretasi perhitungan Koefisien Determinasi tersebut diatas, didapat Nilai r² = 0,79 (positif), hal ini menunjukkan bahwa 79% variasi dijelaskan oleh adanya hubungan atau pengaruh positif antara Variabel “Pelatihan Kerja” dengan “Prestasi Kerja Pegawai”.

Pengujian Uji Hipotesis “t”.

Dalam pengujian Uji Hipotesis, apabila H₀: ρ = 0 dan H_a: ρ ≠ 0, kemudian jika H₀ diterima maka variabel”y” tidak berkorelasi. Dan sebaliknya jika H_a yang diterima dan H₀ ditolak maka antara kedua variabel tersebut ada hubungan atau korelasi, pasangan hipotesis yang mungkin terjadi:

- $H_0: \rho = 0 \quad H_a: \rho \neq 0 \rho$
Menolak
 H_0 jika $t_{(hitung)} > t_{(\alpha/2; d.f)}$
- $H_0: \rho \leq 0 \quad H_a: \rho > 0 \rho$
Menolak
 H_0 jika $t_{(hitung)} > t_{(\alpha/2; d.f)}$
- $H_0: \rho \geq 0 \quad H_a: \rho < 0 \rho$
Menolak
 H_0 jika $t_{(hitung)} < -t_{(\alpha/2; d.f)}$

Untuk mengetahui besaran t_{((hitung))}, dengan menggunakan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Perhitungan :

$$t = 0,89 \sqrt{\frac{15-2}{1-0,79}}$$

$$t = 0,89 \sqrt{\frac{13}{0,21}}$$

$$t = 0,89 \sqrt{61,90}$$

$$t = 0,89 \times 7,87$$

$$t = 7,00 \text{ maka } t_{(hitung)} = 7,000$$

Sedangkan nilai t_{((tabel))} dapat dihitung berdasarkan pada tingkat signifikansi 5%, sebagai berikut :

$$\alpha = 0,05$$

$$\alpha/2 = 0,025$$

Derajat kebebasan d.f. = n - 2

Maka $t_{(tabel)} = t_{(\alpha/2; n-2)}$

$$= t_{(0,05/2; 15-2)} = t_{(0,025; 13)}$$

$$= 2,160 \text{ (Tabel T-Distribution).}$$

Hasil perhitungan Uji-t harus didapat t_{((hitung))} > t_{((tabel))}, maka : H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian adanya korelasi positif antara variabel ”X” dan variabel ”Y”. Dari hasil perhitungan Uji-t tersebut diatas, didapat Nilai t_{((hitung))} > t_{((tabel))} yaitu 7,000 > 2,160 maka adanya Korelasi Positif antara Variabel “Pelatihan Kerja” dengan “Prestasi Kerja Pegawai”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka secara keseluruhan ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Dari variabel yang diajukan dalam penelitian, yang terdiri dari Variabel Pelatihan Kerja dan Variabel Prestasi Kerja Pegawai hasil dari analisa dan pembahasannya dapat disimpulkan bahwa: “Pelatihan Kerja yang diberikan oleh Universitas Trunajaya dilihat dari kemampuan Prestasi Kerja Pegawai”.

2. Dari hasil perhitungan analisa Koefisien Korelasi, didapat Nilai $r = 0,89$ (positif) artinya adanya Korelasi Positif antara Variabel “Pelatihan Kerja” dengan “Prestasi Kerja Pegawai”.
3. Dari hasil interpretasi perhitungan Koefisien Determinasi, didapat Nilai $r^2 = 0,79$ (positif), hal ini menunjukkan bahwa 79% variasi dijelaskan oleh adanya hubungan atau pengaruh positif antara Variabel “Pelatihan Kerja” dengan “Prestasi Kerja Pegawai”, sedangkan Sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Dari hasil perhitungan Uji-t didapat Nilai $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ yaitu $7,000 > 2,160$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian adanya Korelasi Positif antara Variabel “Pelatihan Kerja” dengan “Prestasi Kerja Pegawai”.

Saran

Sebagai penutup maka penulis memberikan beberapa saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja pada Universitas Trunajaya Bontang, sebagai berikut :

Faktor-faktor Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai yang sudah ada dalam perusahaan dan yang sudah baik perlu dipertahankan, misalnya diikuti sertakan kembali mengikuti pelatihan kerja yang lebih tinggi dari yang sudah diberikan.

Prestasi Kerja yang telah dicapai oleh pegawai hendaknya diberikan semacam motivasi, misalnya melalui pemberian penghargaan, bonus, atau kenaikan golongan sebagai hadiah bagi pegawai.

Setiap hasil dari Pelatihan Kerja, hendaknya pegawai dapat mempresentasikan sehingga dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menyerap apa yang telah didapat dari pelatihan kerja.

Dapat diselenggarakan tatap muka atau diskusi, misalnya dalam satu bulan sekali antara bawahan dan atasan sehingga keluhan bawahan dapat diketahui oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. (9th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean Up Time*. *Human Performance Journal*, (10), 85–97.
- Riansari, Titi, Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pemsisuan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Rini, Puspita, D., Rusdarti, & Suparjo. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Penerbit Buni Aksara.