

PENGARUH INSTRUKTUR PELATIHAN, PESERTA PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN DAN TUJUAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arviana Wulandari

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana

Email : arvianawulan@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode pelatihan, dan Tujuan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi. Teknik analisis regresi untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian ini adalah SPSS versi 23.0. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara peserta pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3) Tidak terdapat pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara metode pelatihan terhadap kinerja karyawan. (5) tidak terdapat pengaruh antara tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

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.

2. KAJIAN PUSTAKA

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:

1. Perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas yang harus dilakukan seseorang.
2. Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan jangka panjang.
3. Perubahan dalam harapan dan komposisi angkatan kerja.
4. Peningkatan dalam kualitas produk maupun jasa.

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 produktivitas 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 adalah sebagai berikut:

1. Manfaat untuk pelatihan.
 - 1) Memperbaiki pengetahuan dan keteampilan.
 - 2) Memperbaiki moral pekerja.
 - 3) Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan.
 - 4) Membantu mengembangkan organisasi.
 - 5) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya.
2. Manfaat Individual
 - 1) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
 - 2) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - 3) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
 - 4) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
 - 5) Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja.
3. Manfaat untuk hubungan SDM dan pelaksana kebijakan.
 - 1) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.
 - 2) Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - 3) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.

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.

Peserta.

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:

1. Semangat mengikuti pelatihan
2. 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.

Tujuan Pelatihan

Beberapa tujuan dari pelatihan SDM antara lain:

1. Meningkatkan kualitas kerja.
2. Meningkatkan produktifitas
3. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
4. Meningkatkan sikap moral, etika dan semangat kerja.
5. Meningkatkan kinerja
6. Merangsang karyawan untuk mencapai prestasi yang maksimal.
7. Meningkatkan kesadaan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dalam bekerja.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi
9. Mengikuti perkembangan teknologi termutakhir.

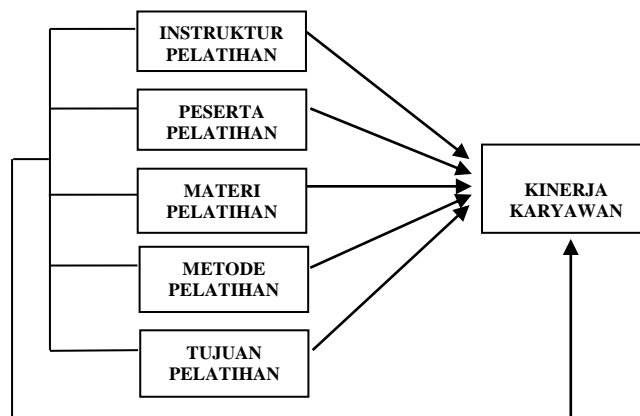
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan 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*).

Dalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktiitas sehingga apa yang diharapkan Perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. kriteria orang yang mempunyai kinerja baik antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kerangka Berfikir



3. METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

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*.

Populasi dan Sampel

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.

Menurut Sugiono (2015:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian”. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuisisioner secara langsung melalui *survey*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Keamanan PT. Sejahtera Inti Muda Bekasi yaitu sebanyak 44 orang.

Metode Pengumpulan Data

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.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana untuk mencapai tujuan pertamanya yaitu menganalisis ada tidaknya hubungan (korelasi) antara instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan dengan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode korelasional.

a. Uji validitas

uji validitas adalah test/pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh untuk mendapatkan hasil data yang valid. Uji Validitas yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah validitas *item* kuesioner. Validitas *item* yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecermatan suatu *item* untuk mengukur apa yang ingin diukur. Variabel yang diukur adalah variabel instruktur (X_1), peserta (X_2), materi (X_3), metode (X_4) dan tujuan pelatihan (X_5) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat

b. Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus ada karena pada uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Dalam penelitian ini, melalui analisis regresi linear berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel yang meliputi instruktur (X1), peserta (X2), materi (X3), metode (X4) dan tujuan pelatihan (X5) dimaksud yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi dapat memberikan informasi untuk menunjukkan derajat/keeratan hubungan linear antara dua variabel dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbang pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel *dependent* yang dapat dijelaskan dalam model regresi.

f. Uji Hipotesa

Uji t (parsial)

Menurut Priyatno (2013:50) “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen 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 Ho ditolak dan sebaliknya jika signifikan $> \alpha$ 0,05 maka Ho diterima.

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

1. Jika $T_{tabel} > T_{hitung}$ dan Signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika $T_{tabel} < T_{hitung}$ dan Signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji regresi 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) = 0,05 derajat kebebasan 2 (*degree of freedom*(df_2) = $44-5-1 = 38$), maka menghasilkan F_{tabel} sebesar 2,82 Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

1. Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan Signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan Signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS

a. 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.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Significance	Keputusan
Instruktur Pelatihan			

Instruktur_1	0,671	0,000	Valid
Instruktur_2	0,705	0,000	Valid
Instruktur_3	0,805	0,000	Valid
Instruktur_4	0,735	0,000	Valid
Instruktur_5	0,618	0,000	Valid
Instruktur_6	0,566	0,000	Valid
Instruktur_7	0,724	0,000	Valid
Instruktur_8	0,630	0,000	Valid
Instruktur_9	0,583	0,000	Valid
Instruktur_10	0,372	0,000	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Peserta Pelatihan			
Peserta_1	0,737	0,000	Valid
Peserta_2	0,679	0,000	Valid
Peserta_3	0,735	0,000	Valid
Peserta_4	0,660	0,000	Valid
Peserta_5	0,579	0,000	Valid
Peserta_6	0,578	0,000	Valid
Peserta_7	0,594	0,000	Valid
Peserta_8	0,506	0,000	Valid
Peserta_9	0,578	0,000	Valid
Peserta_10	0,589	0,000	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Materi Pelatihan			
Materi_1	0,603	0,000	Valid
Materi_2	0,642	0,000	Valid
Materi_3	0,599	0,000	Valid
Materi_4	0,641	0,000	Valid
Materi_5	0,605	0,000	Valid
Materi_6	0,701	0,000	Valid
Materi_7	0,557	0,000	Valid
Materi_8	0,678	0,000	Valid
Materi_9	0,503	0,000	Valid
Materi_10	0,695	0,000	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Metode Pelatihan			
Metode_1	0,637	0,000	Valid
Metode_2	0,555	0,000	Valid
Metode_3	0,582	0,000	Valid

Metode_4	0,547	0,000	Valid
Metode_5	0,654	0,000	Valid
Metode_6	0,651	0,000	Valid
Metode_7	0,751	0,000	Valid
Metode_8	0,593	0,000	Valid
Metode_9	0,640	0,000	Valid
Metode_10	0,610	0,000	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Tujuan Pelatihan			
Tujuan_1	0,507	0,000	Valid
Tujuan_2	0,689	0,000	Valid
Tujuan_3	0,752	0,000	Valid
Tujuan_4	0,671	0,000	Valid
Tujuan_5	0,707	0,000	Valid
Tujuan_6	0,725	0,000	Valid
Tujuan_7	0,677	0,000	Valid
Tujuan_8	0,698	0,000	Valid
Tujuan_9	0,709	0,000	Valid
Tujuan_10	0,365	0,015	Valid
Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significance</i>	Keputusan
Kinerja Karyawan			
Kinerja_1	0,611	0,000	Valid
Kinerja_2	0,517	0,000	Valid
Kinerja_3	0,569	0,000	Valid
Kinerja_4	0,429	0,004	Valid
Kinerja_5	0,655	0,000	Valid
Kinerja_6	0,746	0,000	Valid
Kinerja_7	0,720	0,000	Valid
Kinerja_8	0,736	0,000	Valid
Kinerja_9	0,637	0,000	Valid
Kinerja_10	0,592	0,000	Valid

Sumber: data diolah SPSS 23.0

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel adalah valid, karena nilai r-hitung setiap pernyataan lebih besar dibandingkan r-tabel (0,298) dan signifikannya lebih kecil dari alpha 0,05

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (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 nilai Cronbach’s Alpha >

0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.”

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Keputusan
InstrukturPelatihan	10	0,759	Reliable
PesertaPelatihan	10	0,754	Reliable
MateriPelatihan	10	0,754	Reliable
MetodePelatihan	10	0,753	Reliable
TujuanPelatihan	10	0,761	Reliable
KinerjaKaryawan	10	0,744	Reliable

Sumber: data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 2 nilai cronbach's alpha (α) pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan oleh Ghozali (2011:133).

c. Uji Asumsi Klasik

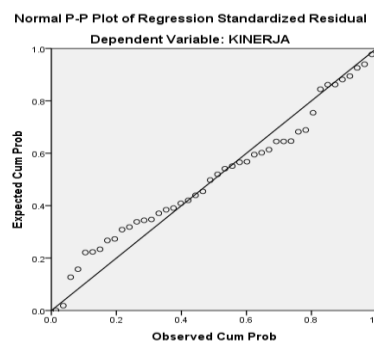
Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linier. Berikut akan dibahas masing-masing uji asumsi klasik regresi sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (analisis explorer) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu signifikan > 0.05 maka data distribusi normal, dan jika signifikan < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal, sedangkan pengujian normal probability dapat dilihat pada output regresi, kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Regresi



Sumber: data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan gambar 3 terdapat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Hasil output diatas terlihat bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

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 mengidentifikasi 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

H α : Ada Multikolinearitas

Jika VIF > 10 atau TOL < 0.1 → Ho ditolak dan H α diterima, ada multikolinearitas

Jika VIF < 10 atau TOL > 0.1 → Ho diterima dan H α ditolak, tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.040	3.728		-1.889	.067		
INSTRUKTUR	.253	.116	.210	2.178	.036	.446	2.240
PESERTA	.516	.118	.466	4.388	.000	.367	2.721
MATERI	-.110	.125	-.097	-.878	.385	.340	2.941
METODE	.388	.163	.341	2.379	.023	.202	4.958
TUJUAN	.110	.108	.106	1.014	.317	.382	2.616

a. Dependent Variable: KINERJA

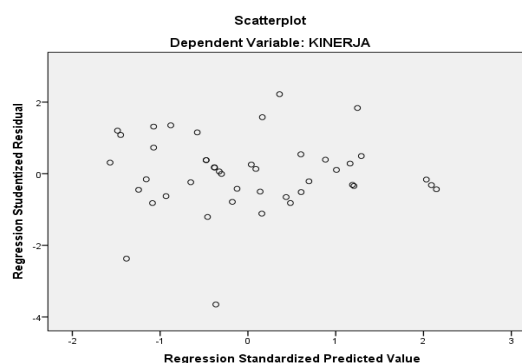
Sumber: data diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4 dapat 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 Ho diterima dan H α ditolak.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Priyatno (2013:60) adalah “keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas”.

Gambar 5
Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan gambar 5 terdapat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas yaitu: Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan Pelatihan.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas dengan satu variable 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.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.040	3.728		-1.889	.067
Instruktur	.253	.116	.210	2.178	.036
Peserta	.516	.118	.466	4.388	.000
Materi	-.110	.125	-.097	-.878	.385
Metode	.388	.163	.341	2.379	.023
Tujuan	.110	.108	.106	1.014	.317

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 23.0

e. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²) 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 R² adalah antara 0 sampai 1 Nilai R² menjauhi angka 1 berarti kemampuan variabel bebas mendekati 1 kurang menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R² 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:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.822	2.030

a. Predictors: (Constant), tujuan, instruktur, metode, materi, peserta

Pada tabel 7 diatas 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.

f. Uji Hipotesis

1. 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 t_{tabel} sebesar 2,024. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

- Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ dan Signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan Signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS 23.0 uji t:

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.040	3.728		-1.889	.067
Instruktur	.253	.116	.210	2.178	.036
Peserta	.516	.118	.466	4.388	.000
Materi	-.110	.125	-.097	-.878	.385
Metode	.388	.163	.341	2.379	.023
Tujuan	.110	.108	.106	1.014	.317

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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 t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dan nilai signifikan diatas tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05.

2. 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 F_{tabel} sebesar 2,82. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

- a. Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan Signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - b. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan Signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS 23,0 uji F:

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
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			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ 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.

5. KESIMPULAN

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

1. Variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 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).
2. Variabel peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 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).
3. Variabel materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} 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).
4. Variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 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).

5. Variabel tujuan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} atau $1,014 < 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,317, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tujuan pelatihan (X_5) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Variabel instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil uji F (simultan) didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,655 > 2,82)$ dan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
7. Besarnya coefficient of determinasi (R^2) 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.

6. REFERENSI

- Dessler, Garry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan VIII, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 16. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 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