

PENGARUH HASIL PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN MANAJERIAL PT. KAI BANDUNG

Yanni Dwi Jayanthi¹ dan Ade Cahyana²
yannidwi21@gmail.com

¹Volunter Bidang SDM di PT KAI Bandung
²Departemen Pendidikan Luar Sekolah FIP UPI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data: 1) hasil pelatihan, 2) kinerja karyawan 3) pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan angket atau kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang telah mengikuti pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung dengan jumlah sampel 30 responden. Pengujian hipotesis menggunakan kolerasi dan koefisien determinasi, sedangkan arah antar hubungan variabel diuji menggunakan regresi. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dengan $r = 0,611$ dan didapat persamaan $Y = 21,091 + 0,587 X$. Temuan dari hasil penelitian yaitu 1) hasil pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung di kategorikan baik, dengan hasil pelatihan yang selalu meningkat namun tidak terlalu signifikan. 2) Kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung di kategorikan sangat baik. 3) Pengaruh Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung berdampak secara signifikan dan positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh dalam uji determinasi sebesar 37,3%. Rekomendasi dari penelitian mencakup 1) Untuk lembaga, sebaiknya perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan pelatihan yang diselenggarakan untuk dapat mengikuti pelatihan yang akan datang. 2) Untuk Karyawan, hendaknya karyawan sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang sering diadakan oleh perusahaan. 3) Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali hasil pelatihan dan kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung.

Kata Kunci : Hasil Pelatihan, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Latar belakang dari penelitian ini di dasari Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayagunaan sumber daya manusianya, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yakni karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang memadai membutuhkan komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi dan akan bermakna apabila didukung oleh tiga unsur utama yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang benar, utuh, konseptual, dan strategis tentang apa yang telah, sedang dan akan di kerjakan
2. Keterampilan (*skill*) dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditangani seperti: tepat cara, tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat mutu
3. Sikap (*attitude*) menyangkut motivasi pribadi terhadap kepentingan organisasi yang teraktualisasi melalui perilaku tanggungjawab, pengorbanan, keseriusan, kepedulian, kejujuran dan rasa memiliki organisasi.

Ketiga unsur di atas dapat dioptimumkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan dimana menurut Mangkuprawira (2000:23) dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia strategi memberikan batasan sebagai berikut :

Pendidikan adalah kegiatan alih ilmu (*transfer of knowledge*) tentang subyek tertentu, bersifat universal, terstruktur dan bermanfaat untuk kepentingan jangka panjang. Pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar seseorang semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya sesuai standar. Sedangkan pengembangan lebih berkonotasi pada ruang lingkup yang lebih luas, bisa untuk memenuhi kebutuhan sekarang maupun yang akan datang, namun umumnya lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi dalam jangka panjang.

Oleh karena besarnya peranan karyawan, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan program pengembangan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawai. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan.

Mengingat sulitnya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Program pelatihan merupakan usaha perusahaan yang sengaja dilakukan untuk karyawan guna meningkatkan prestasi di masa sekarang dan prestasi di masa yang akan datang.

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, keahlian, kecakapan serta kemampuan seorang karyawan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

Sastradipoera (2006:122) menjelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia nonmanajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang tentang ketenaga kerjaan 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 keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Hasil pelatihan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

2. Kinerja karyawan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
3. Pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

B. Kajian Teori

Teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Begitu juga yang dikemukakan oleh Withmore (Hamzah dan Nina, 2012:119) bahwa : “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”. Dengan demikian, kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dengan kata lain kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam buku kinerja pegawai, (Lijan, 2012 : 11) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (Lijan, 2012 : 11) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4) Persepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal
- 6) Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan , antara lain yaitu :

- 1) Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan
- 2) Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sendiri
- 3) Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas
- 4) Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya
- 5) Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahannya terlebih dahulu.

Menurut Mangkunegara (2002:69) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian kinerja, yaitu :

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin, serta output non rutin
- c. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya meliputi instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d. Sikap yang meliputi terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama

Menurut B.Flippo (dalam Kamil, 2012:3) mengemukakan bahwa “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Menurut Leonard Nadler (Abdorrhakman, 2011:8) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawabnya atau yang akan menjadi tanggung jawabnya kelak sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi di mana ia bekerja.

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:231) adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk karyawan
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif
 - 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
 - 3) Membantu dan mendorong mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan kerja, frustrasi dan konflik
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
 - 6) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- b. Manfaat untuk perusahaan
 - 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - 3) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - 4) Membantu untuk menciptakan image perusahaan yang lebih baik
 - 5) Membantu mengembangkan perusahaan
 - 6) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - 7) Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - 8) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
 - 9) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan

Marzuki (Kamil, 2012:11), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Marzuki (Kamil, 2012:11), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

- 1) Memenuhi kebutuhan organisasi.
- 2) Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- 3) Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Ada dua macam evaluasi diklat yang perlu dilaksanakan yaitu evaluasi peserta dan evaluasi penyelenggaraan diklat (Abdorrhakman, 2011:125).

a. Evaluasi Peserta

Evaluasi peserta ditunjukkan untuk mengetahui keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan diklat. Penilaian ini meliputi perilaku dalam mengikuti kegiatan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam rangkaian kegiatan diklat, serta prestasi belajar.

1) Penilaian Perilaku Peserta

Unsur-unsur yang dinilai untuk aspek perilaku peserta adalah :

a) Disiplin

Yang dimaksud disiplin adalah ketaatan dan keseriusan peserta dalam mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan penyelenggara diklat meliputi kehadiran, keseriusan dalam mengikuti semua rangkaian kegiatan diklat, ketepatan waktu serta kesungguhan dan kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas.

b) Kerjasama

Aspek ini tercermin dari kontribusi dalam menyelesaikan tugas bersama, membina keutuhan dan kekompakan kelompok, kemampuan menahan diri dan tidak mendominasi, menghargai pendapat sesama peserta dan kesetiakawanan sesama akademis.

c) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan dalam mengajukan gagasan dan inisiatif dalam memecahkan masalah yang bermanfaat bagi kelompok yang bermuara kepada tercapainya tujuan diklat secara lebih luas.

d) Sikap Akademis

Aspek yang mencerminkan partisipasi dan kontribusi peserta dalam mengembangkan obyektifitas, berfikir logis, serta penggunaan rujukan ketika mengerjakan tugas-tugas.

e) Penilaian Pengerjaan Tugas-Tugas kelompok

Informasi tentang pengerjaan tugas yang merupakan cerminan sebagai hasil mengikuti kegiatan diklat dari penilai kualitas hasil pelaksanaan tugas-tugas perorangan dan pelaksanaan tugas-t

f) Penilaian prestasi Belajar

Penilaian prestasi belajar peserta dapat dilakukan dengan metoda tes atau non tes

g) Penilaian Portofolio Kegiatan Rencana Tindak

Penilaian ini dilakukan terhadap proses dan hasil pelaksanaan tugas-tugas rencana tindak yang diajukan oleh peserta dan telah disetujui oleh penyelenggara sebelum kembali ke tempat asal tugas.

2) Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

Ada dua aspek utama yang dinilai berkenaan dengan aspek penyelenggaraan diklat yaitu kinerja penyelenggaraan secara umum dan penilaian pengajar.

B. Metodologi

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Menurut Surakhmad (1998:31), "Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu."

Untuk menemukan jawaban penelitian yang berjudul "Pengaruh Hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan", yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka digunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2002:86) menyatakan bahwa : "Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang". Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Arikunto Akdon dan Hadi (2005:96) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)". Sugiyono (2004:97) menyatakan bahwa "Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil,

dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi". Tujuan penentuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Berdasarkan pertimbangan jumlah populasi penelitian, maka penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero).

Penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner atau angket dan studi dokumentasi

1. Studi Dokumentasi

Djam'an dan Aan Komariah (2012 : 149) "Studi dokumentasi adalah mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan peneliti lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian". Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi dokumentasi. Dokumen yang diberikan berupa skor hasil pelatihan

2. Angket

Sugiyono (2006:162) mendefinisikan angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-4). Pengumpulan data penelitian yang ditempuh peneliti lebih menitik beratkan pada penggunaan angket (kuisisioner) yang ditunjang dengan teknik wawancara dan studi pendahuluan. Adapun pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu a) tahap penentuan alat pengumpulan data, b) tahap penyusunan alat pengumpulan data, c) tahap uji coba angket, d) tahap penyebaran dan pengumpulan angket.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono 2006:169). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Terdapat beberapa dua macam statistic yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan statistic inferensial. Adapun dalam proses perhitungan dan pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak dari bantuan SPSS statistic 17.0 for windows dan dengan bantuan Microsoft Office Excel 2007.

Menurut Sugiyono (2006:170), statistic inferensial (sering juga disebut statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistic ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jeals, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

Adapun tahapan pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Menyeleksi data dan menentukan bobot nilai

Yaitu dengan memeriksa jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yaitu memilih data yang akan diolah, melihat dan menyeleksi kelengkapan jawaban responden, dan data yang telah terkumpul dibentuk dengan system tabulasi atau dalam bentuk table. Menentukan bobot nilai dilakukan untuk setiap kemungkinan item variable penelitian dengan menggunakan skala yang telah ditentukan dan kemudian ditentukan pula skornya.

2. Menghitung uji kecenderungan rata-rata (Weighted Means Score)

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum dari variable penelitian. Perhitungan yang dipergunakan adalah Weighted Means Score (WMS). Teknik ini digunakan untuk mencari gambaran kecenderungan variable X dan variable Y atau untuk menggambarkan keadaan kecenderungan Hasil Pelatihan dan Kinerja karyawan, sekaligus untuk memntukan kedudukan setiap item atau indicator, maka digunakan uji statistic yang sesuai dengan penelitian ini. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan WMS adalah sebagai berikut :

- a) Memberi bobot untuk setiap alternative jawaban yang dipilih
- b) Menghitung frekuensi dari setiap alternative jawaban yang dipilih
- c) Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada setiap pertanyaan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden pada setiap pernyataan, yaitu dengan ngehitung jumlah responden yang telah memilih alternative jawaban tersebut kemudian dikalikan dengan bobot alternative itu sendiri.
- d) Menghitung nilai rata-rata untuk menentukan setiap item pernyataan dalam kedua angket dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = nilai rata-rata yang dicari

$\sum X$ = jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot nilai untuk tiap alternative jawaban/kategori

n = jumlah responden/sampel

- e) Menentukan kriteria pengelompokan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban
- f) Mencocokkan hasil perhitngan setiap variable dengan kriteria masing-masing untuk menentukan dimana letak kedudukan setiap variable atau dengan kata lain kemana arah kecenderungan dari masing-masing variable tersebut.

3. Mengubah skor mentah menjadi skor baku

Dalam mengubah skor mentah menjadi baku peneliti menggunakan bantuan dari statistic SPSS 17.0 for windows dan Microsoft Office Excel 2007. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung skor mentah menjadi skor baku digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana (1996:104) sebagai berikut :

$$T_i = 50 + 10 \left(\frac{x - \bar{X}}{s} \right)$$

Keterangan :

T_i = skor baku

X = data skor untuk masing-masing responden

\bar{X} = rata-rata

s = simpangan baku

4. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas distribusi dimaksudkan untuk mengetahui apakah normal tidaknya penyebaran data. Dalam uji normalitas distribusi mempergunakan rumus digunakan Chi Kuadrat (X^2) yaitu :

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \text{ (Sudjana, 1996: 273)}$$

Keterangan :

χ^2 = Chi kuadrat yang dicari

O_i = frekuensi hasil pengamatan/penelitian
 E_i = frekuensi yang diharapkan

5. Menguji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

$H_o : r_{yx} = 0$

$H_a : r_{yx} \neq 0$

Adapun yang menjadi langkah-langkah untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah :

a. Mencari analisis korelasi

Perhitungan koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dari koefisien dan kekuatan pengaruh antara variable independen (X) terhadap variable (Y) dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Secara manual penggunaan rumus ini mengikuti langkah-langkah pengerjaan sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar N subjek dan menentukan ranking masing-masing variable.
- 2) Menentukan nilai d_i untuk setiap subjek dengan mengurangkan ranking X pada Y ($d_i = X - Y$), mengkuadratkan nilai d untuk menentukan d^2 masing-masing subjek. Menjumlahkan harga-harga d^2 sehingga diperoleh $\sum d^2$.
- 3) Jika jumlah rank kembar baik variable X dan variable Y maupun cukup besar, maka rumus yang digunakan ialah rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

- 4) Menggunakan penafsiran klasifikasi berdasarkan pada criteria koefisien korelasi dari Sugiyono (2006:214) :

Tabel 3.7
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,88 - 1,000	Sangat kuat

b. Menguji signifikansi koefisien korelasi

Menurut Riduwan dan Sunarto (2011:278), hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut :

$H_o : r_{yx} = 0$

$H_a : r_{yx} \neq 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat adalah sebagai berikut :

H_o : Hasil Pelatihan Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI.

H_a : Hasil Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI.

Pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

c. Uji koefisien determinasi

Derajat determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi variable X terhadap variable Y untuk mengujinya dipergunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon dan Hadi (2005: 188) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi yang dicari

r^2 = koefisien korelasi.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:237), rumus persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = subyek/nilai dalam variable dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila $X = 0$ (hargan konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung

Pelatihan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah hasil dari pelatihan yang diperoleh karyawan Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung yang dikelola oleh penyelenggara pelatihan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji kecenderungan skor rata-rata tiap variabel penelitian, dapat diketahui gambaran secara nyata hasil pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI memiliki skor rata-rata **79,04**. Hal ini menunjukkan bahwa Hasil Pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung termasuk dalam kategori **baik**. Kondisi ini terbukti dengan meningkatnya setiap hasil *post-test* yang selalu memiliki kategori baik. Abdorrahman (2011:8) mengemukakan bahwa tujuan utama diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan atau personil sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka. Sesuai dengan yang dikemukakan Abdorrahman (2011:124) Ada dua macam evaluasi diklat yang perlu dilaksanakan yaitu evaluasi peserta dan evaluasi penyelenggaraan diklat.

Evaluasi Peserta, ditunjukan untuk mengetahui keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan diklat. Penilaian ini meliputi perilaku dalam mengikuti kegiatan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam rangkaian kegiatan diklat, serta prestasi belajar. Penilaian Perilaku Peserta Unsur-unsur yang dinilai untuk aspek perilaku peserta adalah : (a) Disiplin Yang dimaksud disiplin adalah ketaatan dan keseriusan peserta dalam mengikuti peraturan dan

ketentuan yang ditetapkan penyelenggara diklat meliputi kehadiran, keseriusan dalam mengikuti semua rangkaian kegiatan diklat, ketepatan waktu serta kesungguhan dan kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas. Berdasarkan hasil pelatihan yang diperoleh dari perusahaan, aspek kedisiplinan menunjukkan nilai rata-rata 79,83 memiliki kategori baik, (b) Kerjasama, Aspek ini tercermin dari kontribusi dalam menyelesaikan tugas bersama, membina keutuhan dan kekompakan kelompok, kemampuan menahan diri dan tidak mendominasi, menghargai pendapat sesama peserta dan kesetiakawanan sesama akademis. Berdasarkan hasil pelatihan yang diperoleh dari perusahaan, aspek kerjasama menunjukkan nilai rata-rata 80,73 memiliki kategori sangat baik. (c) Sikap Akademis, Aspek yang mencerminkan partisipasi dan kontribusi peserta dalam mengembangkan obyektifitas, berfikir logis, serta penggunaan rujukan ketika mengerjakan tugas-tugas yaitu aspek motivasi dan aspek kepemimpinan. Berdasarkan hasil pelatihan yang diperoleh dari perusahaan, aspek motivasi menunjukkan nilai rata-rata 82,10 memiliki kategori sangat baik. Sedangkan aspek kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata 79,13 memiliki kategori baik.

Penilaian prestasi belajar peserta dapat dilakukan metoda tes atau non-tes. Akan tetapi untuk memudahkan dalam pelaksanaan maupun pengadministrasian hasilnya, disarankan untuk menggunakan metoda tes. Berdasarkan hasil pelatihan yang diperoleh dari perusahaan, aspek pengetahuan menunjukkan nilai rata-rata 79,17 memiliki kategori baik. Dari ke lima hasil pelatihan di atas, aspek motivasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 82. Hal tersebut karena para peserta termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

2. Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus kecenderungan skor rata-rata, dapat diketahui bahwa gambaran tentang Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung memiliki rata-rata nilai **84,03** yang berarti menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok dalam Peraturan perusahaan. Gambaran tersebut dapat dilihat secara rinci dari hasil perhitungan per indikator yang juga menunjukkan predikat yang tidak jauh berbeda.

Kinerja berkaitan erat dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan dari uraian diatas, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi, terutama ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Menurut apa yang telah diteliti oleh peneliti mengenai kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung diperoleh skor rata-rata tertinggi ada pada dimensi interaksi sebesar **3,73** yang tergolong **sangat baik**. Dimensi ini tidak terlepas dari para karyawan yang selalu berkomunikasi dengan baik. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah ada pada dimensi inisiatif sebesar **2,75** yang tergolong kategori **baik**. Dimensi inisiatif ini mencakup inisiatif karyawan dalam memberikan idea tau gagasan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT.KAI Bandung tergolong sangat baik. Dengan kata lain, para pegawai akan lebih maksimal dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya dengan adanya pelatihan.

3. Gambaran Pengaruh Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Hasil Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung” diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya tingkat keberartian antara variable hasil pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung diperoleh koefisien korelasi (hubungan) variable X dan variable Y sebesar 0,611. Hasil tersebut dapat dikategorikan pada korelasi kuat yaitu 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan hasil pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Dalam menguji signifikansi koefisien korelasi diketahui bahwa nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi atau ($0,05 > 0,000$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil determinasi dapat diketahui pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI sebesar **37,3%** dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa hasil pelatihan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila hasil pelatihan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan. Dengan kemampuan yang tinggi karyawan yang diperoleh melalui pelatihan tersebut karyawan dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sama dengan pendapat Werther dan Davis (1994:282) yang mengatakan bahwa pelatihan sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang dihadapi serta berkembang karir dan tanggung jawab seseorang dimasa yang akan datang. Tujuan pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan menunjang dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan pelatihan akan menciptakan karyawan yang mampu berprestasi untuk suatu instansi dalam gerakan masa depan. Pentingnya pelatihan bukan hanya bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Notoadmodjo (2003:31) yang menyatakan bahwa “Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan”. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, harus mengembangkan sumber daya manusianya, salah satunya dengan mengadakan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Notoadmodjo, 2003:30).

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pelatihan bagi karyawan, maka hendaknya pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pelatihan bagi karyawan, maka diharapkan karyawan tersebut dapat melakukan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

A. Simpulan

Hasil pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI termasuk dalam kategori sangat baik. Kondisi ini terbukti dengan hasil pelatihan yang selalu meningkat dengan baik yang bukan saja

memuaskan karyawan, tetapi dapat memotivasi semangat kerja karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung termasuk dalam kategori sangat baik . Kondisi tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan didukung juga oleh unsur motivasi para pegawai secara keseluruhan, baik yang berasal dalam diri pegawai maupun suasana kerja, kedua hal tersebut yang kemudian mempengaruhi pencapaian optimalisasi kinerja para karyawan. Hubungan Hasil Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI tergolong dalam tingkat hubungan yang kuat ($r_{xy} = 0,611$). Perolehan tersebut menunjukkan bahwa hasil pelatihan sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil uji signifikansi korelasi dapat diketahui H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, yang artinya hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung.

Selanjutnya koefisien determinasi dari variabel X terhadap Y menunjukkan angka sebesar 37,3%, artinya variabel hasil pelatihan memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil tersebut besaran positif dengan besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh hasil pelatihan sebesar 37,3% artinya Variabel Hasil pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil pelatihan yang ada tergolong dalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu pihak lembaga bisa lebih meningkatkannya lagi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, karyawan hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Gintings, Abdorrahman. (2011). *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Humaniora
- Hamzah dan Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Buah Aksara
- Kamil, Mustofa. (2007). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. (2000). *Manajemen Sumber Daya Strategi*. Jakarta : Ghalia
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- Riduwan dan Sunarto. (2011). *Pengantar statistika untuk penelitian*. Bandung : alfabet
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sastradipoera, K. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan*. Bandung : Kappa-Sigma
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja pegawai (teori pengukuran dan Implikasi)*. Jakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta