



Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Muhammad Zabir Zainuddin ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara Vol. 2, No. 3, Desember 2022
hzabir421@gmail.com <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Suyuti
Universitas Sulawesi Tenggara
suyutihm24@gmail.com

Iriani Rakhma Wijaya Basyira
Universitas Sulawesi Tenggara

© 2022 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zainuddin, M. Z., Suyuti., & Basyira, I. R. W. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(3), 249-256.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat explanatory yaitu bertujuan untuk mengetahui faktor/pengaruh penyusunan dari suatu dimensi. objek penelitian ini adalah karyawan PT. Landipo Niaga Raya yang telah mengikuti pelatihan dengan responden berjumlah 55 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. Keadaan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan disini yaitu dalam meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan keterampilan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan faktor penentu prestasi kerja teraplikasi melalui ketaatan terhadap kinerja karyawan teraplikasi melalui kompetensi kerja karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya, dan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan, dapat juga membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan nilai program pelatihan maka prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya juga akan meningkat. Koefisien korelasi memperlihatkan bahwa antara pelatihan dan prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya memiliki keeratan hubungan yang cukup besar. Korelasi antara variabel independen dan dependen bersifat positif. Artinya jika nilai pelatihan naik, maka akan direspon positif dengan kenaikan nilai prestasi kerja. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya kesempatan karyawan yang sama serta berkesinambungan untuk mengikuti pelatihan secara nyata akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi Kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training on employee performance at PT. Landipo Niaga Raya Kendari. This study uses a quantitative approach and is explanatory in nature, which aims to determine the factors/influence of the arrangement of a dimension. the object of this research is the employees of PT. Landipo Niaga Raya has attended training with 55 employees as respondents. The analysis technique used is a quantitative method, namely simple linear regression analysis with the SPSS 22.0 program. The results showed that training had a positive and significant effect on the work performance of employees at PT. Landipo Niaga Raya Kendari. This situation indicates that the training conducted to improve employee performance here is to improve work competence, productivity, and skills that can significantly increase employee performance. This is due to the determinants of work performance applied through obedience to employee performance applied through work competence employees need to be equipped with knowledge and skills so they can carry out the best work, and training that has been attended by employees can increase employee participation in the volume of work, can also arouse interest and curiosity about a problem related to work. This means that with an increase in the value of the training program, the work performance of PT. Landipo Niaga Raya will also increase. The correlation coefficient shows that between training and work performance of PT. Landipo Niaga Raya has a close relationship that is quite large. The correlation between the independent and dependent variables is positive. This means that if the value of the training increases, then there will be a positive response with an increase in the value of work performance. The effect of training on employee performance can be drawn a conclusion that the existence of equal and continuous opportunities for employees to attend training will significantly improve employee performance. The others are caused by other variables not examined in this study, such as motivation, job satisfaction, compensation, stress levels, physical conditions of work and so on.

Keywords: Training, Job Performance, Employees

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi zaman globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi atau instansi, sebab penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil atau sukses. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya.

Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya zaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing, dan secara otomatis dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan program yang berdampak positif dalam meningkatkan prestasi kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan (Hasibuan, 2011: 94). Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil

atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

PT. Landipo Niaga Raya merupakan salah satu perusahaan distribusi terbesar di kota Kendari. Sesuai dengan visi dan misinya PT. Landipo Niaga Raya Kendari selalu berusaha untuk menjadi yang terdepan, terbaik dan mempunyai daya saing yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang prima terhadap Customer serta memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dengan menggunakan sistem Informasi Teknologi. Evaluasi dampak pelatihan sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dampak kegiatan pelatihan melakukan penilaian terhadap efektivitas program pelatihan yang sudah dilakukan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan prestasi kerjanya kepada perusahaan. Dari uraian di atas maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari.

B. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Landipo Niaga Raya Kendari yang terletak di Jl. TPA. Puuwatu Kec. Mandonga Kota Kendari.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen, dimana untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap prestasi kerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari yang telah mengikuti program pelatihan yaitu sebanyak 120 orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebesar 55 orang responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut.

1. Kuisisioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer). Kuisisioner ini memuat tentang daftar pertanyaan tertulis dan bersifat tertutup yang diberikan kepada para responden yang telah ditentukan yaitu karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari
2. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung keadaan pada objek penelitian, khususnya yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan dan menghimpun data-data sekunder sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini memiliki dua sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. data primer diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada karyawan yang menjadi responden penelitian sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi buku dan jurnal sebagai acuan. Pengumpulan data primer, peneliti menggunakan kuisisioner dengan beberapa alternatif jawaban berupa skala likert.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perhitungan melalui program computer SPSS for windows.

1. Analisis Statistika Deskriptif

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linear sederhana untuk, dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 188).

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linear sederhana untuk, dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 188).

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta (Intercept)

X : Program Pelatihan

- b : Koefisien regresi
e : Error (faktor kesalahan)

3.

4. Uji Asumsi Penggunaan Regresi

Untuk memperoleh model persamaan regresi yang baik, maka terhadap model persamaan regresi yang terbentuk perlu dilakukan beberapa uji asumsi yaitu uji normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutiarah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Yulianto, 2013: 69).

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016: 97) menyatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian t ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan dengan kriteria:

- Jika thitung > ttabel atau nilai (sig) < α 0,05 (uji dua sisi) maka hipotesis diterima yang berarti berpengaruh positif.
- Jika thitung < ttabel atau nilai (sig) < α 0,05 (uji dua sisi) maka hipotesis ditolak.

2) Menghitung Koefisien Regresi Baku (Beta)

Untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen, dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficient. Variabel bebas yang dimiliki koefisien regresi lebih besar, berarti akan menimbulkan pengaruh yang lebih besar pula (Yulianto, 2013: 59).

3) Menghitung Koefisien r

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. (Yulianto, 2011: 59).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pendapat Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Soal	Indikator Penilaian										Rata-rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pelatihan (X)	Peserta Pelatihan	1	18	32,7	33	60,0	4	7,3	0	0,0	0	0,0	4,25
		2	10	18,2	42	76,4	3	5,5	0	0,0	0	0,0	4,13
		3	10	18,2	42	76,4	2	3,6	1	1,8	0	0,0	4,11
		4	15	27,3	36	65,5	3	5,5	1	1,8	0	0,0	4,18
	Rerata Indikator Peserta Pelatihan												4,20
	Materi	5	20	36,4	33	60,0	1	1,8	0	0,0	1	1,8	4,29
		6	15	27,3	37	67,3	2	3,6	0	0,0	1	1,8	4,18
	Rerata Indikator Materi												4,24
	Metode	7	15	27,3	38	69,1	1	1,8	1	1,8	0	0,0	4,22
		8	10	18,2	36	65,5	8	14,5	1	1,8	0	0,0	4,60
Rerata Indikator Metode												4,11	
Tujuan	9	11	20,0	42	76,4	2	3,6	0	0,0	0	0,0	4,16	
Peatihan	10	14	25,5	40	72,7	1	1,8	0	0,0	0	0,0	4,24	
Rerata Indikator Tujuan Pelatihan												4,20	
Rerata Variabel Program Pelatihan (X)												3,76	
Prestasi Kerja	Kualitas	1	14	25,5	37	67,3	4	7,3	0	0,0	0	0,0	4,18
		2	11	20,0	37	67,3	7	12,7	0	0,0	0	0,0	4,07

Variabel	Indikator	Item Soal	Indikator Penilaian										Rata-rata
			SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
(Y)	Rerata Indokator Kualitas											4,13	
	Kuantitas	3	8	14,5	34	61,8	12	21,8	1	1,8	0	0,0	3,89
		4	9	16,4	33	60,0	10	18,2	3	5,5	0	0,0	3,87
	Rerata Indokator Kuantitas											3,88	
	Inisiatif	5	18	32,7	30	54,5	6	10,9	1	1,8	0	0,0	4,18
		6	29	52,7	25	45,5	1	1,8	0	0,0	0	0,0	4,51
	Rerata Indokator Inisiatif											4,35	
	Kecekatan Mental	7	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0,0	0	0,0	4,45
		8	11	20,0	34	61,8	10	18,2	0	0,0	0	0,0	4,02
		9	26	47,3	27	49,1	1	1,8	1	1,8	0	0,0	4,42
		10	21	38,2	31	56,4	2	3,6	0	0,0	0	0,0	4,25
	Rerata Indokator Kecekatan Mental											4,30	
	Sikap	11	30	54,5	21	38,2	4	7,3	0	0,0	0	0,0	4,47
		12	28	50,9	27	49,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,51
	Rerata Indokator Sikap											4,49	
Disiplin	13	22	40,0	27	49,1	6	10,9	0	0,0	0	0,0	4,29	
	14	23	41,8	31	56,4	1	1,8	0	0,0	0	0,0	4,40	
	15	23	41,8	30	54,5	2	3,6	0	0,0	0	0,0	4,38	
Rerata Indokator Disiplin											4,36		
Rerata Variabel Prestasi Kerja (Y)											3,98		

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas mengenai pelatihan (X) yang diberikan diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang cukup tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,76 (berada pada kategori sedang). Dari 55 orang responden yang diteliti, pertanyaan yang memuat tentang indikator materi memperoleh tanggapan positif dari responden, dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 yang mana nilai tersebut berada pada kategori tinggi.

Tabel di atas juga memberikan informasi berkenaan dengan item-item variabel prestasi kerja (Y) memperoleh tanggapan positif dari responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 dimana nilai tersebut berada pada kategori cukup tinggi (sedang). Pernyataan yang mendapatkan tanggapan tertinggi oleh responden adalah terdapat pada indikator sikap dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,49 dimana nilai tersebut berada pada kategori tinggi.

2. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial). Kriteria pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	25.671	7.039		3.647	.001
Pelatihan	.916	.168	.600	5.457	.000

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} (5,457) > t_{tabel} (1,674)$ pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas (df) = 53 dengan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya (Y). Ini berarti

bahwa dengan adanya peningkatan nilai pelatihan maka prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka hipotesis awal yang mengatakan bahwa H_0 diterima jika nilai $t_{sig} \leq \alpha 0,05$ artinya terdapat pengaruh nyata dan signifikan antara program pelatihan dengan prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari.

Pembahasan

1. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Uji koefisien determinasi (Uji r) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < r < 1$). Nilai R yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau r² ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Dari output yang dihasilkan dari pengujian SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi pada penelitian ini yaitu sebesar 0,600. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel pelatihan (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 60%. Hubungan ini secara statistik tergolong cukup kuat. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "cukup fit" atau dapat menjadi model penduga yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas nasabah PT. Bank Sultra Kendari.

Koefisien determinasi atau nilai r square (r²) diperoleh sebesar 0,348 menunjukkan bahwa 34,8% prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya dipengaruhi oleh variabel program pelatihan. Sedangkan 65,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam persamaan regresi tersebut, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, tingkat stress, dan kondisi fisik pekerjaan (Handoko, 2001: 193). Kontribusi variabel pelatihan tersebut cukup kecil, sehingga untuk menggambarkan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari juga terbatas. Dengan kata lain variabel pelatihan kurang memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel prestasi kerja pada karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu pelatihan (X) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan menggunakan SPSS, dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	25.671	7.039		3.647	.001
	Pelatihan	.916	.168	.600	5.457	.000

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 25.671 + 0.916X$$

Dimana: Y = Prestasi Kerja
 X = Pelatihan
 a = 25.671
 b = 0,916

Dari hasil analisis diketahui bahwa angka konstanta (a) sebesar 25.671 ($\text{sig} = 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik nilai konstanta (a) tersebut berbeda nyata dengan nol ($a \neq 0$), sehingga nilai konstanta tersebut dapat dimasukkan dalam model regresi. Artinya bahwa bila nilai variabel pelatihan naik/ meningkat 1, maka nilai variabel prestasi kerja karyawan akan naik/bertambah/meningkat sebesar 25.671. Sebaliknya bila nilai variabel pelatihan turun/berkurang 1, maka nilai variabel kepuasan nasabah akan turun/berkurang sebesar 25.671.

Fungsi analisis regresi adalah untuk meramalkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel X dengan sebuah variabel Y . Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) = 0,916. Nilai b yang diperoleh bernilai positif (+), yang berarti bahwa ada pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. Semakin sering pelatihan diselenggarakan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. Keadaan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan disini yaitu dalam meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan keterampilan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan faktor penentu prestasi kerja terapan melalui ketaatan terhadap kinerja karyawan. Melalui kompetensi kerja karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya, dan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan, dapat juga membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator materi pelatihan memperoleh tanggapan yang tinggi dari karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 dan berada pada kategori tinggi. Untuk pernyataan materi yang di berikan kepada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik mendapatkan tanggapan positif dengan nilai rata-rata 4,29 dan berada pada kategori tinggi. Selain itu materi yang diberikan dalam pelatihan juga mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya juga memperoleh tanggapan positif dari responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Meningkatkan perhatian karyawan terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban dan relevan dengan tugas karyawan, program pelatihan dapat membuat karyawan bekerja secara mandiri sehingga dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang menduduki suatu jabatan tertentu belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan tersedianya formasi, oleh karena itu perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Dari penjabaran pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya kesempatan karyawan yang sama serta berkesinambungan untuk mengikuti program pelatihan secara nyata akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Ernest Mc Cormick dalam Mangkunegara (2009: 94) yang mengemukakan bahwa suatu organisasi perlu melibatkan pegawainya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal tersebut merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga perlu mendapatkan dukungan organisasi dan tujuan seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan yang lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian empiris oleh Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Nurasyiah (2017) yang berjudul: "Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR. Rokan Hulu", yang mengemukakan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya Kendari. Keadaan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan

prestasi kerja karyawan disini yaitu dalam meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan keterampilan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan faktor penentu prestasi kerja teraplikasi melalui ketaatan terhadap kinerja karyawan teraplikasi melalui kompetensi kerja karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya, dan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan, dapat juga membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan nilai program pelatihan maka prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya juga akan meningkat.

Koefisien korelasi memperlihatkan bahwa antara pelatihan dan prestasi kerja karyawan PT. Landipo Niaga Raya memiliki keeratan hubungan yang cukup besar. Korelasi antara variabel independen dan dependen bersifat positif. Artinya jika nilai pelatihan naik, maka akan direspon positif dengan kenaikan nilai prestasi kerja. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya kesempatan karyawan yang sama serta berkesinambungan untuk mengikuti pelatihan secara nyata akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan lain sebagainya

Saran

1. Bagi PT. Landipo Niaga Raya, diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan karyawan dengan melakukan program pelatihan dengan rutin dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mengikuti program pelatihan tersebut.
2. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat memanfaatkan dan memperluas cakupan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang lebih luas.
3. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah literatur ekonomi manajemen.

E. Referensi

- Alwi, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Anogoro, S. (2002). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Perencanaan Pelatihan*. Jakarta: Pegawai Depdikbud.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
<https://online2017web.wordpress.com/pt-landipo-niaga-raya/>, diakses pada tanggal 27 Februari 2022 Pukul 21.56 Wita
- Mila, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 6(1), 71-82.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saragih, R. (2017). *External Environment Impact On Business Performance In Digital Creative Industry. International Journal of Advance and Applied Sciences*. <http://www.sciencegate.com/IJAAS/V4I9/Saragih.html>. Diakses tanggal 26 Februari 2022 Pukul 19.34 Wita.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kw-23. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yulianto. (2013). *Uji korelasi spearman*. https://digensia.wordpress.com/2013/07/09/uji-korelasi-spearman/diakses_tanggal_28_Februari_2022, pukul 20.33 Wita.
- Zainuddin, M. Z. (2019). *Manajemen Hubungan Pelanggan: Konsep dan Teknologi*. Kendari: AA-DZ Grafika.