



Jurnal Ilmiah METADATA

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN

Reza Nurul Ichsan

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

E: rezaichsan31@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pelatihan memberi pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya meningkat.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Sederhana dimana $Y=5,725+0,727X$ dan pengelolaan data menggunakan SPSS 23. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dilihat dari Uji parsial (t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,104 > 2,035$) maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja sebesar 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan adanya program pelatihan ini karyawan juga mampu mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi. Disarankan kepada PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan untuk memperhatikan dan meningkatkan lagi Pelatihan agar Prestasi kerja tetap meningkat.

Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi kerja

THE INFLUENCE OF TRAINING TO LABOUR CAPACITY EMPLOYEES AT PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN

ABSTRACT

Training is a executed activity company to improve; repair and develop attitude, behaviour, skill and also knowledge matching with rule of company. Training give influence to ability [all] employees to be developed and also can breathe life into



Jurnal Ilmiah METADATA

and also construct employees so that able to work self-supporting and can grow trust of employees x'self so that the labour capacity of mounting.

Problems which lifted in this research is do there are positive influence and isn't it training to employees labour capacity at PDAM Tirtanadi Branch Field Month of Field. This Research aim to to know and explain influence of training to employees labour capacity.

Method which used in this research is method analyse Simple Regresi where $Y=5,725+0,727X$ and management of data use SPSS 23. Populations amount and of sampel in this research is 39 responder.

Result of research show, that training have an effect on positive and isn't it to labour capacity at PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan seen from Test of parsial (t) obtained by value of thitung > ttabel (7,104 > 2,035) hence Ho is refused, can concluded that Training have an effect on isn't it to Labour Capacity. Is known by coefficient value of determinasi (R²) equal to 0,577 mean percentage of contribution influence of Training variable to Labour Capacity equal to 57,7% and the rest equal to 42,3% determined by other variable which do not the included in this research.

With existence of this training program of employees also can develop the ability of in improving better labour capacity again. Suggested to PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan to pay attention and re-improving training so that Labour capacity remain to mount.

Keywords : *Training, capacity employees*

I. PENDAHULUAN

Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai. Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini.

Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan didukung oleh pelatihan yang memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan terutama menyangkut produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan".



Jurnal Ilmiah METADATA

Adapun rumusan masalah yang penulis kemukakan “Apakah Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan . Mengambil penelitian ini pada PDAM Tirtanadi karena perusahaan ini merupakan perusahaan salah satu milik pemerintah yang ada di kota Medan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengolah air bersih. Dimana penelitian akan dilakukan mulai dari bulan Mei – Agustus 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cab. Padang Bulan Medan yang berjumlah 39 orang. Karena populasinya kurang dari 100 orang, maka harus diambil semuanya untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cab. Padang Bulan Medan sebanyak 39 orang responden, dan dengan teknik pengambilan *full random sampling*.

sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner dari karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cab. Padang Bulan Medan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

B. Hasil Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah alat ukur(instrumen) yang digunakan memenuhi syarat –syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan analisis data berdasarkan hasil data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan uji reliabilitas data.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,486	0,325	Valid
Pernyataan 2	0,696	0,325	Valid
Pernyataan 3	0,793	0,325	Valid
Pernyataan 4	0,736	0,325	Valid
Pernyataan 5	0,558	0,325	Valid
Pernyataan 6	0,793	0,325	Valid

b. Uji Realibilitas

1. Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics



Jurnal Ilmiah METADATA

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

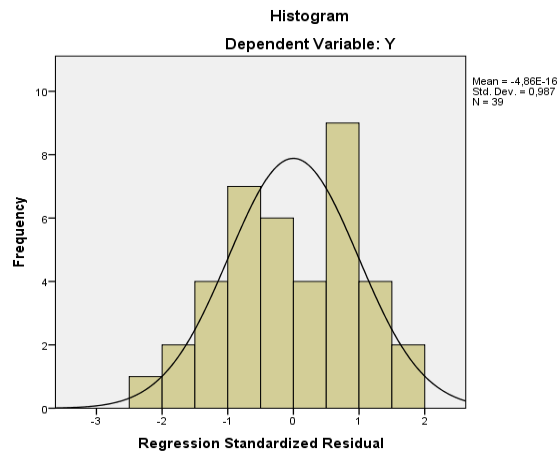
2. Uji Reliabilitas Variabel Y (Prestasi kerja)

Reliability Statistics

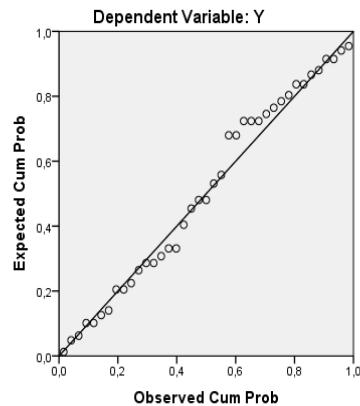
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

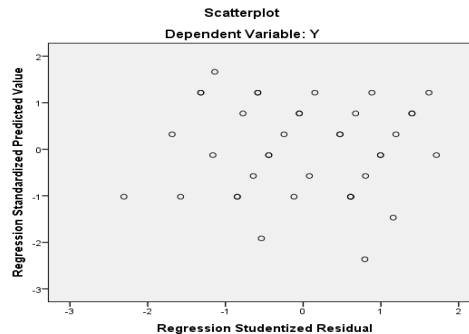


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Jurnal Ilmiah METADATA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.39071 299
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive Negative	.081 -.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

D. Statistik Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,725 + 0,727X$$

Dari hasil penelitian dapat kita melihat nilai dari a (constant) pada penelitian ini memiliki nilai positif yaitu 5,725. Sedangkan untuk Variabel Pelatihan (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dengan Nilai koefisien sebesar 0,727. Hal ini menyebabkan bahwa pelatihan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,104 > 2,035$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai



Jurnal Ilmiah METADATA

t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika Pelatihan baik maka tingkat Prestasi Kerja Karyawan juga akan baik.

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak, dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Karena signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.”

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- $R = 0,760$ Berarti hubungan (*relation*) antara Pelatihan dan Prestasi Kerja Karyawan adalah erat.
- R Square, $0,577$ berarti $57,7\%$ Variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Variabel Pelatihan, sedangkan sisanya $42,3\%$ yang tidak dapat diteliti oleh penelitian ini.
- Standard error of the estimate* (Standard Deviasi) adalah mengukur variasi nilai yang di prediksi. Hasil penelitian menunjukkan *Standard error of the estimate* adalah 1.40938 .

D. Pembahasan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Karena itu pelatihan karyawan sangatlah penting dan berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan, apabila pelatihan yang diberikan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Berdasarkan hasil uji t variabel Pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar $7104 >$ nilai t tabel sebesar 2.122 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 <$ nilai α sebesar 0.05 , yang artinya variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square $0,577$ ($57,7\%$) yang menunjukkan hubungan Pelatihan kuat terhadap Prestasi kerja, sementara sisanya $32,3\%$ dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara hasil analisis regresi linier sederhana variabel Pelatihan mempunyai arah positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi kerja. Artinya, apabila Pelatihan dilakukan dengan baik maka secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan, Medan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga adanya peningkatan pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja yang diperoleh berdasarkan hasil Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil Uji- t dalam penelitian ini



Jurnal Ilmiah METADATA

menunjukkan variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pada cabang padang bulan PDAM TIRTADI. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,104 > 2,035$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan semakin baik maka prestasi kerja juga akan meningkat.

2. Diperoleh $R^2 = 0,577$ berarti 57,7% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sedangkan sisanya 42,3% dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 57,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain sebesar 42,3% yang tidak dapat diteliti oleh penelitian ini.
3. Mempunyai hubungan yang erat antara variabel bebas yaitu pelatihan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja dimana menunjukkan nilai R sebesar 0,760 dengan kata lain mempunyai korelasi positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Maisyarah, Bani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*, Medan: Unimed, 2016.
- Sinambela, Poltak Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.