

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PINDAD (PERSERO) BANDUNG**

Tati Sumarti¹, Ricky Januar²

STIE Tridharma
tatibisri@stietridharma.ac.id

STIE Tridharma
rickyjanuaradam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (persero) Bandung. Model analisis data yang di Gunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji t. Berdasarkan nilai uji koefisien korelasi besarnya nilai R 0,646 diatas berada dalam derajat kuat dan positif artinya Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Sementara uji determinasi nilai R square dari hasil perhitungan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas pengaruh pelatihan. Sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Dan untuk (uji t) t_{hitung} sebesar 8,204 sedangkan nilai t_{tabel} dengan confidence level 90% dan $df (n-k) = 94$, sebesar 1,66123.maka dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to see and determine the effect of training on employee performance at PT. Pindad (Persero) Bandung. The data analysis model used is Simple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient, and t-test. Based on the value of the correlation coefficient test, the magnitude of the R value of 0.646 above is in a strong and positive degree, which means that the effect of training on employee performance has a strong relationship. While the determination test of the R square value from the calculation results of employee performance is influenced by the independent variable the effect of training. While the remaining 58.9% is influenced by factors not examined. And for (t test) t count is 8,204 while the t-table value with a confidence level of 90% and $df (nk) = 94$, is 1.66123. So from these results the decision that can be taken is rejecting H_0 and accepting H_a , then the Effect of Training has a significant effect. on Employee Performance.

Keywords: Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu perkembangan penting dalam dunia manajemen sumber daya manusia adalah perubahan perspektif MSDM dalam memandang pegawai adalah sebagai asset yang paling berharga bagi organisasi perusahaan.. Pentingnya peranan seorang pekerja dalam perspektif MSDM baru ini tidak lepas dari semua kemajuan teknologi serta persaingan global yang membuat manajemen di dalam perusahaan berpikir keras untuk memajukan perusahaan yg mereka pimpin dalam hal ini dapat bersaing di pasar global, namun saat ini tidak terletak pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan berlimpah, melainkan pada kemampuannya dalam memelihara segenap *asset* potensial, terutama para pekerjanya yang terampil karena tujuan pada akhirnya adalah untuk membuat perusahaan itu kuat baik dari luar maupun dari dalam perusahaan.

PT. Pindad (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia yang bergerak dibidang industri manufaktur yang berfokus pada beragam macam produk peralatan pertahanan dan keamanan dan peralatan industrial untuk menyuplai segala kebutuhan alutsista lembaga pertahanan dalam Negeri, untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara. adapun penjualan produk (ekspor) untuk pasar luar Negeri.

PT. Pindad (Persero) pada dasarnya memiliki tujuan Menjadi Produsen Peralatan Pertahanan dan Keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023, melalui upaya inovasi produk dan kemitraan startegis, maka dari itu perusahaan berupaya untuk menciptakan dan mengembangkan skill kemampuan, keterampilan, sikap dan perilaku SDM di dalamnya, untuk menciptakan karyawan yang profesional, kreatif, inovatif, dengan focus untuk tujuan perusahaan

Melihat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu adanya pembaharuan atau pengembangan suatu metode dalam bekerja, yaitu dengan cara program pelatihan. Dengan begitu karyawan akan mendapatkan suatu proses pendidikan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan dengan tujuan menjadi karyawan yang dapat pemecah masalah pekerjaannya, dan dapat memahami, system prosedur dan pekerjaan yang mereka jalankan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan karyawan di PT Pindad Persero ?
2. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Pindad Persero ?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai di PT Pindad Persero ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pelatihan karyawan di PT Pindad Persero
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Pindad Persero

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Pindad Persero

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan PT Pindad Persero
Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan terkait dengan program pelatihan, serta optimalisasi kinerja karyawan.
- b. Bagi seluruh Pegawai PT Pindad Persero.
Memberi informasi tentang pelatihan dan kinerja karyawan agar memberikan gambaran bagi PT. Pindad (Persero) dalam merancang program pelatihan yang lebih tepat bagi karyawan, dengan harapan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan memberi feedback positif bagi PT. Pindad (Persero)
- c. Bagi pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia, dapat memberikan referensi keterkaitan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengangkat tema dan permasalahan yang sama.
- e. Bagi peneliti lain juga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya di PT Pindad persero dalam wilayah yang lebih luas.

KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013 : 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 21-23) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organisation chart*) untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan,

-
- agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 7. Kompensasi
 8. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balasa jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.
 9. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan,
 10. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 11. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksiamal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
 12. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusnya kerja seseorang dengan sebuah perusahaan.

Pelatihan

Rivai dan Sagala (2011:227) menyatakan bahwa : Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Tujuan Pelatihan

Tujuan organisasi melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam pada sumber yang paling penting (dan sering kali yang paling mahal) pegawainya. Barry Cushway (2012:116) menyatakan bahwa secara khusus pelatihan bertujuan untuk:

1. Mengembangkan keahlian dan kebutuhan secara individu untuk memperbaiki kinerja di suatu perusahaan
2. Membiasakan pegawai dengan system, prosedur, dan metode bekerja yang baru dijalankan

3. Membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi

Manfaat pelatihan

Selain pengertian dan tujuan sebagaimana dikemukakan di atas, pelatihan juga memiliki sejumlah manfaat, seperti yang dikemukakan oleh Robinson (Marjuki, 2012:28) sebagai berikut:

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki kinerja organisasi.
2. Keterampilan tertentu diajarkan kepada pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali juga sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang membingungkan
4. Bahwa pelatihan dapat memperbaiki standar keselamatan kerja

Prinsip – prinsip pelatihan

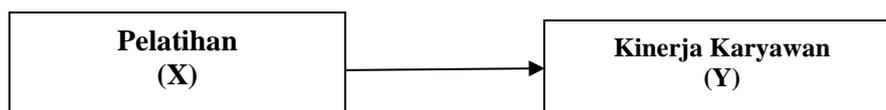
Adapun prinsip pembelajaran merupakan suatu guediline (pedoman) dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan.

Dengan demikian prinsip pembelajaran dalam pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2011:239) adalah :

1. Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan.
2. Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola kedalam memori pekerja
3. Relevansi pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal.
4. Pengalihan (transfer) semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama
5. Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress atau kemajuan yang dicapai.

Paradigma Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah maka kerangka konseptual menunjukkan hubungan antara variabel independen (Bebas) dengan variabel dependen (tergantung). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X), sedangkan dependen dalam penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad (Persero) Bandung.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013 : 59), metode Deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk membuat gambaran yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Sementara Metode Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian metode asosiatif bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara.

Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel – variabel berdasarkan hipotesis yang di uji oleh penulis adalah:

1. Variabel Independen/ variabel bebas (X) adalah Pelatihan suatu program untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan skill, perilaku karyawan
2. Variabel Dependen variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan

Adapun secara operasional, variabel tersebut dapat dijabarkan dalam Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X)	pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan Yuniarsih & Suwanto, (2011:133)	1. Reaksi 2. Kemampuan 3. Perilaku 4. hasil Byars and Rue (2011 : 160)	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai dan Sagala (2011:554)	1. kualitas 2. kuantitas Mangkunegara (2013:67)	Ordinal

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:137), sumber data dapat dibagi menjadi dua garis besar, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer yang diperoleh secara langsung dari objek yang di teliti dalam hal Data yang diambil dari perusahaan PT. Pindad (Persero) dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan
2. Data sekunder dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku – buku, serta dokumen perusahaan,

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), Penelitian Kepustakaan adalah untuk mendapatkan bahan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini, beserta catatan yang di dapat selama masa perkuliahan,
2. Riset Lapangan (Field Research)
Penulis melakukan penelitian dengan cara terjun langsung ke objek penelitian untuk memperoleh keterangan yang sebenarnya tentang data dan informasi mengenai program pelatihan serta kinerja karyawan yang di lakukan diperusahaan, penulis melaksanakan dengan cara sebagai berikut :
 - a) Observasi
 - b) Wawancara
 - c) Kuisioner

Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pindad (persero) baik non produksi dan produksi yang totalnya berjumlah 2477 dan adapun jumlah keseluruhan yang telah mengikuti pelatihan di PT. Pindad (Persero) baik karyawan maupun non karyawan pada tahun 2016 berjumlah 3144 orang

Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* teknik ini meliputi *Simple Random Sampling* yaitu “pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu” Sugiyono (2013 ; 122).

Adapun mengenai jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, penulis menggunakan:

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$
$$n = \frac{2477}{1+2477(0,1)^2}$$
$$= 96 \text{ Orang.}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = persen toleransi ketidak telitian karena kesalahan, 0,1 %

Jumlah karyawan maupun non karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2016 adalah 3144,

Unsur penelitian sampel di temukan dengan cara mengambil 10% dari keseluruhan populasi, sedangkan keseluruhan populasi yang diambil adalah 2477, maka sampel yang diambil adalah 10 % dari jumlah total populasi karyawan di PT. Pindad bandung didapat sebesar yaitu 96 karyawan

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang karyawan yang ada di Kantor Kas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) Menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variable terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas RS. Santosa Bandung, maka penulis menggunakan regresi linear sederhana. Dengan model regresi sederhana yang akan dibentuk menurut (Sugiyono, 2013:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y = variabel Motivasi kerja
X = Penilaian prestasi kerja
a = Konstanta
b = Koefisien Variabel X
e = Residual

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X (Penilaian prestasi kerja) dengan variabel Y (Motivasi kerja karyawan). Adapun pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampe dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Uji Hipotesis (Uji t/Uji Parsial)

Uji-t/Uji Parsial, yaitu untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus uji hipotesis sebagai berikut : $t_{hitung} =$

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima, H_0 tolak H_a maka hipotesis diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tolak, H_a terima H_0 maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik berdasarkan Usia

Usia responden yang di teliti bisa di bilang seimbang yaitu di bawah 30 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 25.00%, 30 – 40 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 28.13%, 40 – 49 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 33.33%, dan terakhir diatas 40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 13.54%.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pindad (persero) Bandung lebih banyak memperkerjakan karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman di bidangnya dan loyal terhadap perusahaan, meskipun perlu adanya pembaharuan ilmu pengetahuan, dan teknologi yang terus berkembang.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Mayoritas jenis kelamin responden adalah pria yang berjumlah 69 dengan persentase 71,875 % sedangkan sisanya adalah wanita yang berjumlah 29 dengan persentase 28,125%.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pindad lebih banyak memperkerjakan pria ketimbang wanita

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Mayoritas pendidikan responden di PT. Pindad (persero) Bandung adalah pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 43 orang dengan persentase 44.79%, di susul dengan pendidikan SMA/SMK dengan 34 orang dengan persentase 35.42%, dan Diploma (D3) dengan 18 orang dengan persentase 18.75% dan terakhir Sarjana (S2) yang dengan 1 orang dengan persentase 1.04%

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Responden yang telah menikah berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, sedangkan responden sebagian besar belum menikah berjumlah 27 orang dengan persentase 90%.

PEMBAHASAN

Tanggapan Koresponden terhadap Pelatihan di PT. Pindad (persero) Bandung

Penerapan pelatihan Di PT. Pindad (persero) menurut koresponden sudah dinilai dengan baik. Dengan frekuensi *Sangat Tidak Setuju* hasilnya hanya ada 1 orang, *Tidak Setuju* berjumlah 9 orang *Ragu – Ragu* berjumlah 158 orang , *Setuju* berjumlah 794 orang, *Sangat Setuju* berjumlah 189 orang, dan total skor seluruh item berjumlah 1152.

Maka, hasil dari kelesuruhan item yang sudah di jelaskan di atas menunjukkan bahwa jumlah skor tertinggi untuk item Setuju yaitu sebesar 794 orang, sedangkan untuk item yang terendah adalah Sangat Tidak Setuju sebesar 1 orang

Tanggapan Koresponden terhadap Kinerja karyawan di PT. Pindad (persero) Bandung

Kinerja di PT. Pindad menurut Koresponden sudah berjalan dengan baik, dengan frekuensi *Sangat Tidak Setuju* berjumlah 0 orang, *Tidak Setuju* berjumlah 13 orang, *Ragu – Ragu* berjumlah 105 orang, *Setuju* berjumlah 875 orang dan *Tidak Setuju* berjumlah 159 orang, total skor seluruh item sebesar 1152

Maka hasil yang di dapat dari keseluruhan item yang sudah di jelaskan di atas, bahwa jumlah skor tertinggi adalah item *Setuju* yaitu sebesar 875 orang sedangkan untuk jumlah skor terendah adalah item *Sangat Tidak Setuju* yaitu sebesar 0 orang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (persero) Bandung

Berdasarkan perhitungan yang di peroleh nilai Persamaan Regresi linear sederhana diatas diketahui besaran konstanta menunjukkan jika variabel independen (pengaruh pelatihan) diansumsikan konstan, maka variabel dependennya (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 22.944. Koefisien Variabel X= 0.527 %, berarti setiap kenaikan variabel X (Pengaruh Pelatihan) 1% akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,527% (Kinerja Karyawan). 41.1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas pengaruh pelatihan. Sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan berada pada posisi sedang terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar 8,204 > t_{tabel} 1,66123 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah semakin baiknya metode pelatihan dapat sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (persero)

Uji Validitas

Setiap item yang di berikan pada responden sudah valid hal ini di buktikan oleh pearson correlation menunjukan angka di atas 30 % atau (0,3)

Uji Reliabilitas

Setiap item kuesioner yang diberikan kepada responden sudah reliabel. Hal ini terbukti nilai cronbach s alpha di atas 60% (0,60).

Adapun hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan program SPSS terlihat pada tabel 2 sebagai berikut:

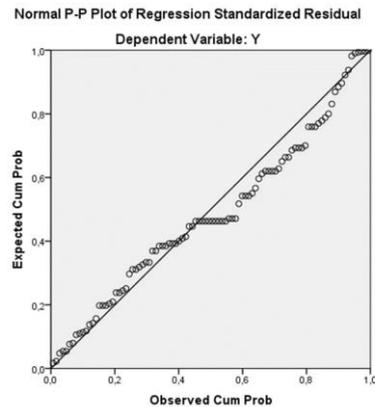
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Pelatihan (X)	0,844	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2017

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas secara grafik *Probability Plot* dengan menggunakan IBM SPSS 21.0 *for windows* untuk variabel Kinerja Karyawan dengan grafik dibawah ini :



Gambar 1. Koefisien Determinasi

Sumber : Output IBM SPSS 21 *for windows* 2017 (data diolah)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel X dan Variabel Y, sehingga dapat menaksir variabel yang satu jika variabel yang lainnya diketahui.

X= Variabel Independen (Pengaruh pelatihan)

Y= Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a= Konstanta

B= Koefisien Regresi

$Y = 22,944 + 0,527 X$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi linear sederhana diatas diketahui mempunyai konstanta sebesar 22,994 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan jika variabel independen (pengaruh pelatihan) diansumsikan konstan, maka variabel dependennya (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 22.944.
Koefisien Variabel X= 0.527 % , berarti setiap kenaikan variabel X (Pengaruh Pelatihan) 1% akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,527% (Kinerja Karyawan).

Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,646 ^a	0,417	0,411	2,64424

Sumber : Data diolah dari hasil jawaban responden , 2017

R_{square} menjelaskan seberapa besar variabel yang disebabkan oleh X, dari hasil perhitungan R^2 Sebesar 0,417 atau 41.7%.

Adjusted R Square sebesar 41.1%. Artinya 41.1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas pengaruh pelatihan. Sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan berada pada posisi sedang terhadap Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap nilai β dapat diartikan sebagai signifikan-tidaknya pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis $H_0 : \beta = 0$, $H_a : \beta \neq 0$ dengan kriteria pengujian: $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4. Coefficients Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,944	3,102		7,398	0,000
X	0,527	0,064	0,646	8,204	0,000

Sumber : Output IBM SPSS 21 for windows 2017 (data diolah)

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 8,204 > t_{tabel} 1,66123 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka Pengaruh Pelatihan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad (persero) Bandung dapat disimpulkan bahwa :

1. Kebijakan yang di ambil PT. Pindad (persero) tentang Pelatihan yang di berikan kepada karyawan dilakukan dalam jangka waktu antara 1 bulan sekali adapapun permintaan dari tiap divisi untuk melakuka pelatihan dalam rangka meningkatkan Kinerja.
2. Pelaksanaan keputusan pelatihan yang di berikan karyawan biasanya dalam bentuk studi banding dengan perusahaan, kuliah, seminar, kursus, diskusi, Tanya jawab, studi kasus, simulasi , studi lapangan, e learnig, konwledge sharing, dan sebagainya.
3. Dari perhitungan data yang di peroleh maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan yang telah di berikan oleh PT. Pindad (persero) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan analisa koefisien korelasi anatara pelatihan dengan kinerja karyawan yaitu $r = 0,646$ yang artinya peranan pelatihan terhadap kinerja karyawan, berdampak posiif terhadap kinerja karyawan yang di hasillkan baik dan maksimal

Saran

Setelah memaparkan beberapa kesimpulan maka penulis akan mengajukan beberapa saran yang dapat menajadi bahan pertimbangan bagi PT. Pindad (persero)

1. PT. Pindad (persero) di sarankan agar dapat terus menyelenggarakan pelatihan kepada seluruh karyawan secara merata seusai dengan peraturan dan standard yang telah di tetapkan
2. Perlunya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya dan faktor – faktor lain, seperti : keselamatan dan kesejahteraan karyawan, promosi jabatan, penyesuaian kompensasi dalam upah, insentif, tunjangan – tunjangan yang lain dan jaminan masa tua (pensiun) yang dapat meningkatkan kontribusi pemikiran untuk dapatkan hasil kerja yang maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung*. PT Refika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Barry, Cushway. (2012). *Human Resource Mnagement*. Jakarta : PT.Elex Media.
- Byars, Lllloyd L dan Rue. (2011). *Human Resource ManaGement, 8edition*. MCGrae-Hill, Irwin
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan (2012). *Kinerja Pengembangan Kompetensi* Edisi Kesepuluh, PT.Indeks.
- Lijan Poltak Sinambela (2012). *Kinerja Pegawai*, edisi pertama geraha Ilmu,

- Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- M. Manullang (2006). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Riduwan, MBA (2007). *Pengantar Statistika. Untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sondang P. Siagian (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto SIP, MSi (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*, Edisi Revisi, Cetakan 15, Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Syafri Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Bogor.
- T. Hani Handoko (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Enam Belas, BPFE, Yogyakarta
- Yuniarsih Tjuju & Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung