

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PROGRAM MDP ANGKATAN 2 PT PEGADAIAN PERSERO)**

***THE EFFECT OF TRAINING TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON MDP FORCE 2  
PROGRAM PT PEGADAIAN PERSERO)***

<sup>1)</sup> Rizky Afkarian Maruli, <sup>2)</sup> Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, SE., M.M.  
<sup>1,2,3)</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1)</sup> Rizkymaruli@gmail.com, <sup>2)</sup> bachruddin\_saleh@yahoo.com

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan dan kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero), serta bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *cluster sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,1% dan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja Karyawan,**

---

## ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of training on employee performance at Head Office of PT Pegadaian (Persero). The purpose of this study was determined how employee training and performance at Head Office of PT Pegadaian (Persero), and how the effect of employee training on employee performance in the company.*

*This research uses quantitative methods with descriptive causality research. Sampling was done by probability sampling type of cluster sampling method with a sample size of 90 people. Data analysis technique used was descriptive analysis and simple linear regression analysis.*

*Based on the results of partial hypothesis testing, employee training has a significant influence on employee performance at Head Office of PT Pegadaian (Persero). Based on the results of the coefficient of determination, it is found that the employee training of The Company is able to explain the employee performance of the remaining 48,1% and 51,9% influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords : Human Resource Management ,Employee Training, Employee Performance***

---

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan membutuhkan sebuah rencana strategis untuk dapat menjalankan kelangsungan usahanya dengan baik, oleh karena itu dalam menjalankan sebuah usaha di butuhkan sumberdaya manusia yang terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai target yang telah dibuat oleh perusahaan di setiap tahunnya dengan baik. Pada dasarnya, penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa kategori yaitu seperti ketepatan waktu saat menyerahkan tugas, absensi dan ketepatan jam masuk dan jam keluar, penyusunan sasaran dan program kerja, pemberian kritik dan saran, kepuasan dari pelanggan serta laporan data maupun analisis.

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan kepada 12 karyawan di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero), terdapat fenomena dimana pelatih kurang mampu mengembangkan materi dengan baik dalam program pelatihan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang diadakan oleh PT. Pegadaian (Persero) tidak berjalan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Data lainnya berupa nilai kinerja karyawan yang diukur per tahun menunjukkan adanya penurunan nilai kinerja pada tahun 2017. Dari permasalahan tersebut, maka peneliti mengajukan judul penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ”.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

- 1) Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
- 2) Bagaimana kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gomes dalam Hamali (2016:2) dikelompokkan menjadi dua arti yakni merupakan sebuah istilah yang berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan atau mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan orang yang melakukan aktivitas sebagai sumber daya.

### 2.2 Pelatihan Kerja

Elmi (2018:61) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah usaha untuk memperbaiki performa pekerjaan dalam pekerjaan tertentu ketika pekerjaan itu sedang menjadi tanggung jawabnya atau mengupayakan efektifitas pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam Priansa (2014:182) ada beberapa dimensi yang penting untuk diperhatikan dalam pelatihan, yaitu:

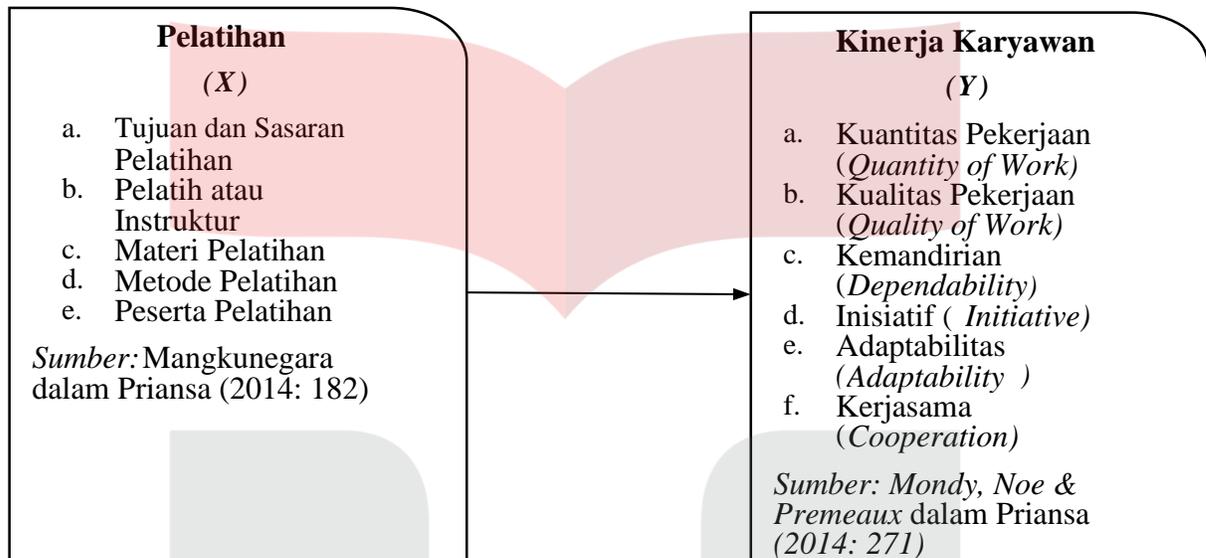
- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan
- 2) Pelatih atau instruktur
- 3) Materi pelatihan
- 4) Metode pelatihan
- 5) Peserta pelatihan

### 2.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Oxford *Dictionary* dalam Moehariono (2014:96), *performance* atau kinerja merupakan tindakan proses atau cara bertindak dalam melaksanakan fungsi organisasi. Bhamalnelaksudaryonoastian dalam Fahmi (2016: 176) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau pelaksanaan kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang telah dirancang dalam *strategic planning*. Menurut Mondy, Noe & Premeaux dalam Priansa (2014:271) suatu pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 3) Kemandirian (*Dependability*)
- 4) Inisiatif (*Initiative*)
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)
- 6) Kerjasama (*Cooperation*)

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan penetapan rumusan masalah dan tinjauan pustaka beserta kerangka pemikiran yang telah ditentukan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah **pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)**

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan pendapat Echdar (2017: 69), penelitian kuantitatif menggunakan data kuantitatif yakni informasi berupa angka. Sebagai metode ilmiah, penelitian kuantitatif telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yakni konkret, objektif, terukur serta rasional dan sistematis melalui analisis statistik. adalah metode penelitian kuantitatif.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) yang berjumlah 891 orang. Sedangkan berdasarkan hasil yang telah dihitung dengan rumus slovin, diperoleh angka 89,90 yang dibulatkan menjadi 90 untuk jumlah sampel minimum. Maka, penulis menggunakan sampel sebanyak 90 orang karyawan di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

### 3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel kluster (*cluster sampling*).

### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan skala pengukurannya adalah skala likert.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

**TABEL 4.1**

**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN (X)**

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	2	0,650	0,361	Valid
	3	0,525	0,361	Valid
	4	0,752	0,361	Valid
	5	0,788	0,361	Valid
	6	0,749	0,361	Valid
	7	0,789	0,361	Valid
	8	0,765	0,361	Valid
	9	0,819	0,361	Valid
	10	0,838	0,361	Valid
	11	0,749	0,361	Valid
	12	0,775	0,361	Valid
	13	0,775	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data oleh SPSS ver. 21, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) dari setiap item pernyataan pada variabel pelatihan menunjukkan lebih besar dari r-tabel (0,361) dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mewakili variabel pelatihan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**TABEL 4.2**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

Variabel	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,629	0,361	Valid	
	15	0,594	0,361	Valid	
	16	0,668	0,361	Valid	
	17	0,503	0,361	Valid	
	18	0,622	0,361	Valid	
	19	0,551	0,361	Valid	
	20	0,561	0,361	Valid	
	21	0,520	0,361	Valid	
	22	0,552	0,361	Valid	
			0,588	0,361	Valid
	24	0,471	0,361	Valid	
	25	0,788	0,361	Valid	
	26	0,414	0,361	Valid	

*Sumber:* Hasil pengolahan data oleh SPSS ver.21, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien validitas (rhitung) dari setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari r-tabel (0,361) dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**TABEL 4.3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	Koefisien Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Keterangan
Pelatihan (X)	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	Reliabel

*Sumber:* Hasil pengolahan data oleh SPSS ver.21, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, dapat dilihat pada tabel nilai Cronbach’s Alpha pada masing- masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan *reliabel*.

**4.2 Teknik Analisis Data**

**4.2.1 Analisis Deskriptif**

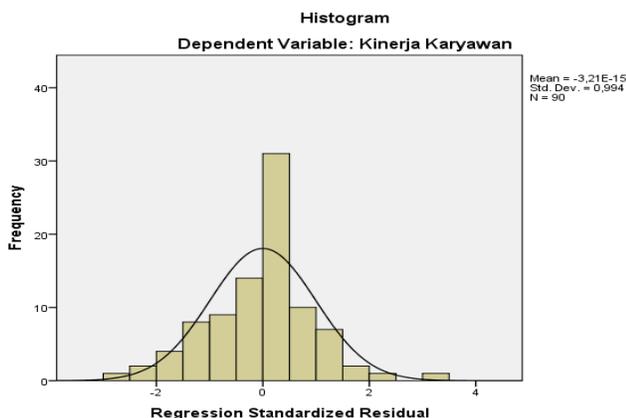
**TABEL 4. 4**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**

No	Varia bel	Total Skor	Rata-rata Persentase
1	Pelatihan (X)	5850	75,23%
2	Kinerja Karyawan (Y)	4329	74%

*Sumber:* Hasil pengolahan data oleh SPSS ver.21, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh variabel Pelatihan (X) sebesar 5850 dengan persentase 75,23%, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4329 dengan persentase 74%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori baik.

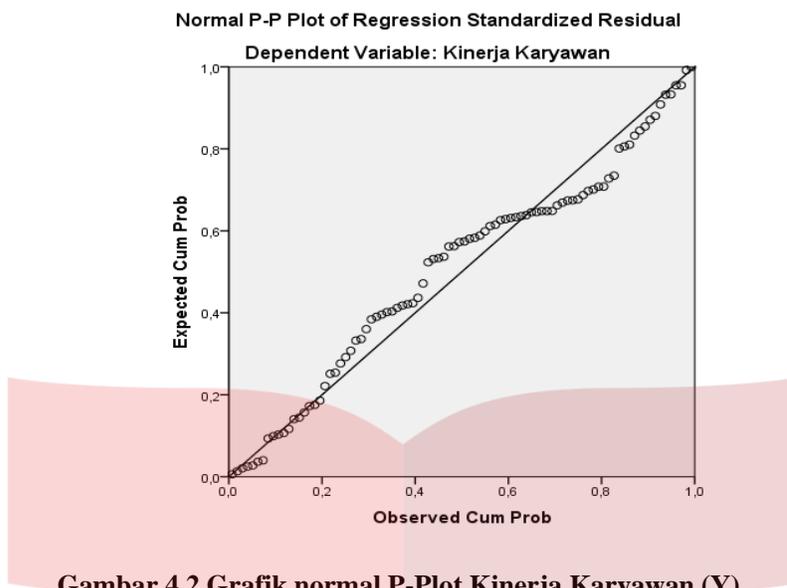
**4.3 Uji Normalitas**



**Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan histogram pada Gambar 4.17 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan telah lulus uji normalitas. Hal tersebut terlihat dari garis pada Gambar histogram yang membentuk lonceng atau simetris. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal P-P Plot seperti pada Gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 4.2 Grafik normal P-Plot Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Hasil uji normalitas pada Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan telah berdistribusi normal. Untuk lebih memastikan selain menggunakan P-P Plot, uji normalitas juga bisa dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal. Dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

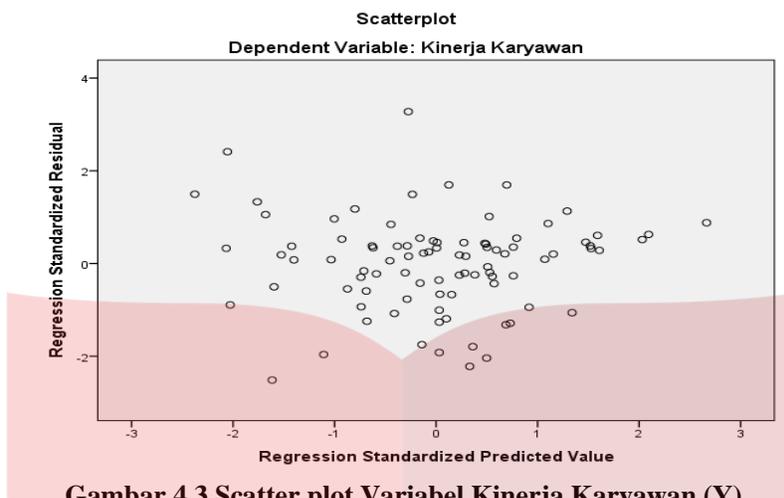
**TABEL 4.5  
HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,8248667
	Std. Deviation	,35479138
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

4.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Scatter plot Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 4.6  
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,311	,281		4,664	,000
Pelatihan	,723	,080	,694	9,033	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1,311 + 0,723X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Pelatihan (X) bernilai nol (0) atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh Pelatihan, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1,311. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Pelatihan (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,723. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (semakin tinggi/kuat Pelatihan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan).

**4.6. Uji Hipotesis**

**4.6.1 Uji t (Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

H0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = 90 - 2 = 88$  diperoleh nilai t tabel sebesar  $\pm 1,66235$ . Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 9,033 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H0 ditolak. Karena t-hitung (9,033) > t-tabel (1,66235) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian Persero.

**4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penjelasan hasil dari uji koefisien determinasi dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4.7**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,694 <sup>a</sup>	,481	,475	,37055	,481	81,592	1	88	,000	2,118

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan besarnya pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,694. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,481 \times 100\% \\ &= 48,1\%\end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 48,1%. Hal ini menunjukkan bahwa  $x$  memberikan pengaruh sebesar 48,1% terhadap  $y$ , sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

## 5. Penutup

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Program MDP Angkatan 2 PT Pegadaian Persero)”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Pusat PT Pegadaian Persero sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 75,23%.
- 2) Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pegadaian Persero sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 74%.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian Persero sebesar 48,1% sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel Pelatihan, diketahui dimensi yang memiliki nilai terendah adalah materi pelatihan pada Materi pelatihan menambah pengetahuan karyawan. Maka disarankan bagi PT Pegadaian Persero untuk meningkatkan program pelatihan dalam materi pelatihan pengetahuan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan potensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dimensi kemandirian memiliki nilai terendah pada indikator Karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan. Maka disarankan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan pengawasan dalam manajemen karna untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target penyelesaian tugas yang diberikan pada karyawan untuk lebih memanfaatkan waktu sehingga lebih efisiensi karena penggunaan sumber daya secara minimum guna mencapai hasil yang optimum. Selain itu instansi juga harus meningkatkan faktor-faktor lain diluar faktor-faktor yang telah diteliti untuk menunjang kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi.

#### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan, seperti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh pelatihan terhadap kompensasi.
- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah indikator untuk mengukur variabel pelatihan dan kinerja karyawan agar benar-benar bisa terukur dengan tepat.
- 3) Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

### Daftar Pustaka

- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta:CAPS.
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa, D.J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Moheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Echdar, S. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia.