

PENGARUH DIMENSI PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAGETAN

Ami Vintya Permitasari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
Jalan M.T. Haryono Malang
mitasari374@yahoo.co.id

RINGKASAN

Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang terdiri dari lima dimensi, yaitu : (1). Materi pelatihan, (2). Sarana pelatihan, (3). Instruktur pelatihan, (4). Metode pelatihan, dan (5). Peserta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (pelatihan) terhadap variabel bebas (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi dengan metode analisa uji F dan uji t. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan populasi sebesar 30 orang karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi karena objek yang diteliti berjumlah 30 kurang dari 100. Jadi penelitian ini bisa disebut sebagai penelitian sensus. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan uji F hitung dan t hitung. Untuk menganalisis data yang menggunakan uji regresi linear berganda dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan peserta pelatihan (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, sarana pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan masing masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan instruktur pelatihan (X_3) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimensi materi pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai *koefisien beta* yang paling tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi pelatihan yaitu, materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), metode pelatihan (X_4) dan peserta pelatihan (X_5) masing masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan instruktur pelatihan (X_3) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimensi materi pelatihan (X_1) merupakan dimensi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.

Kata kunci : pengaruh, pelatihan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Kemajuan teknologi sudah semakin canggih, oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan diri dengan kemajuan tersebut sehingga konsumen puas.

Organisasi atau perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan adalah organisasi yang mempunyai modal, teknologi, dana dan sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan dana sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen elemen lain. Sumberdaya manusia digunakan untuk menguasai teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan, kualitas produk dan jasa yang dihasilkannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Teknologi dan sistem yang canggih hanya akan produktif di tangan sumberdaya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi dan produktif.

Sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan sumberdaya manusia yang mampu menyesuaikan keterampilan dan keahliannya sesuai dengan tuntutan perubahan dan perkembangan zaman. Karena sumberdaya manusia yang mempunyai keterampilan atau keahlian yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan perubahan yang terjadi tersebut akan mampu untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Barang dan jasa yang berkualitas tersebut akan dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Sumberdaya manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian yang baik tersebut akan selalu mengasah dan meningkatkan kemampuan dan keahliannya sesuai dengan perkembangan teknologi di masa yang akan datang.

Setiap organisasi maupun perusahaan harus menyadari bahwa eksistensinya di masa yang akan datang akan bergantung pada sumberdaya manusia. Tanpa memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas akan dipastikan bahwa kualitas

barang dan jasa yang dihasilkan akan kurang baik sehingga organisasi atau perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran pada masa yang akan datang. Untuk menghadapi tantangan pada masa datang dan tuntutan perubahan, diharapkan sumberdaya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan selalu mengasah keterampilan dan keahliannya agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman. Organisasi atau perusahaan juga dituntut untuk melakukan upaya pelatihan kepada sumberdaya manusia tersebut agar keterampilan dan keahlian sumberdaya manusia tersebut dapat meningkat dengan baik.

Sikula dalam Mangkunegara (2009 : 44) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Samsudin (2009 : 110) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan merupakan lembaga pemerintah non departemen yang harus melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala bidang kerjanya, misalnya dengan meningkatkan kualitas data yang dihasilkan kepada masyarakat yang memerlukan data tersebut. Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan menyadari bahwa karyawan adalah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan sehingga Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan harus memelihara karyawan tersebut. Salah satunya dengan cara melakukan pelatihan karyawan.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan adalah lembaga yang mendukung perlunya pelatihan kepada karyawan-karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang diikutsertakan untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Banyak sekali pelatihan yang dilakukan oleh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Setiap ada kegiatan sensus dan survei terutama sensus penduduk, Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan selalu mengadakan pelatihan kepada karyawan-karyawannya tetapi tidak mengadakan evaluasi pelatihan. Pelatihan yang tepat dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan

dalam setiap kegiatan sensus penduduk adalah dengan memberikan kuliah kepada karyawan dan setiap akhir pelatihan selalu diadakan evaluasi pelatihan.

Dengan melakukan pelatihan, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitasnya hasil kerjanya. Manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah membantu mencapai tujuan perusahaan sedangkan manfaat pelatihan bagi karyawan adalah membantu meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, membantu meningkatkan keterampilan keahlian karyawan sehingga mampu untuk melakukan pekerjaan.

Badan Pusat Statistik mempunyai tujuan untuk memberikan data yang berkualitas kepada pengguna data yang memerlukan dan menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari dukungan oleh setiap unsur perusahaan tersebut mulai dari level terbawah sampai dengan level atas. Tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja dari para karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang diharapkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan dalam kegiatan sensus penduduk adalah para karyawan mampu mengumpulkan data jumlah penduduk dalam waktu satu bulan. Keberhasilan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan dalam menjalankan pekerjaannya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Banyaknya pekerjaan yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, sudah pasti diharuskan bagi seluruh karyawannya untuk bisa menguasai bidang pekerjaannya masing-masing demi kelangsungan masa depan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.

Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2009:164) memberikan definisi tentang prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sutrisno (2007:164) menyatakan bahwa prestasi atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dapat dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan melakukan pelatihan kepada karyawan maka keahlian dan keterampilan karyawan dapat meningkat dengan baik, karyawan juga mendapat keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang baru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlulah untuk meneliti tentang “Pengaruh Dimensi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan”

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan yang terdiri dari dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan ?
2. Apakah pelatihan yang terdiri dari dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
3. Manakah di antara dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan di atas :

1. Menganalisis pelatihan yang terdiri dari dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.
2. Menganalisis pelatihan yang terdiri dari dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.
3. Menganalisis dimensi materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan yang berpengaruh dominan pada kinerja karyawan.

Pelatihan

Ivancevich (2001 : 379) menyatakan bahwa arti pelatihan adalah proses dan usaha untuk menyediakan pada karyawan dengan informasi, keahlian, dan mengerti tentang organisasi dan tujuannya.

Mangkuprawira (2002:135) menyatakan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.

Jadi kesimpulannya, pelatihan adalah suatu proses untuk mempelajari dan meningkatkan sikap, kemampuan, keahlian, agar karyawan mampu dan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Menurut Rivai (2003 : 215) tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kuantitas *output*, untuk meningkatkan kualitas *output*, untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.

Agar tetap hidup, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Ada lima faktor penyebab diperlukannya sebuah pelatihan, yaitu sebagai berikut (Samsudin, 2009 : 113) adalah kualitas angkatan kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus-menerus, masalah alih teknologi dan perubahan demografi.

Menurut Hasibuan (2002 : 75-76) keefektifan pelatihan dipengaruhi beberapa faktor yaitu sarana pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode metode pelatihan, dan peserta.

Menurut Kusdyah (2007:114-117) metode pelatihan ada 2 macam yaitu :

a) *On the training*

On the training adalah pelatihan yang dilakukan bersamaan dengan melakukan pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training* adalah *understudy* dan pelatihan magang.

b) *Off the job training*

Off the job training adalah pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training* adalah *lecture*, presentasi dengan video, *vestibule training*, bermain peran, dan lain lainnya.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Byar dan Rue dalam Sutrisno (1984:164) mengartikan prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaannya.

Sutrisno (2007:164) menyatakan bahwa prestasi atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dapat dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Samsudin (2005:162) menyatakan prestasi kerja atau kinerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi.

Jadi kesimpulannya kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2005:165) umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

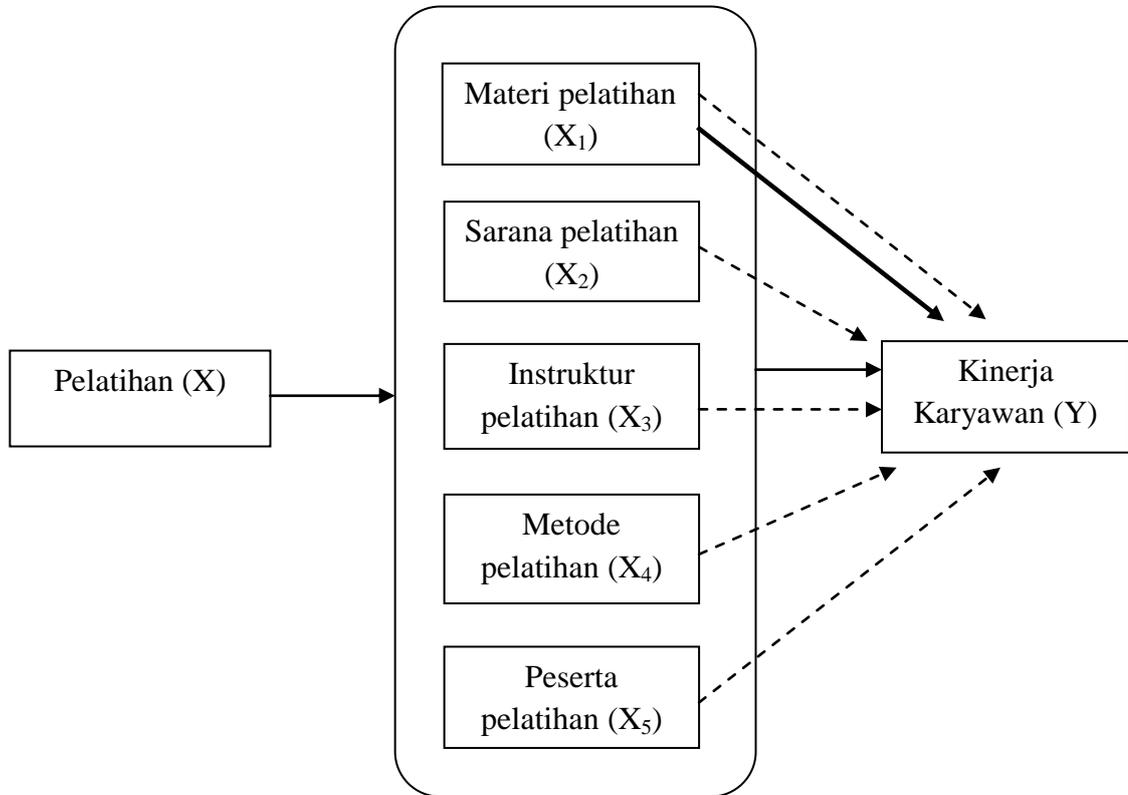
Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall dalam Sutrisno (2007:72) misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengombinasikan berbagai faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan ; perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar di dalam pasar yang sangat ketat.

Model hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut ini :

Gambar 1. Model Hipotesis



Sumber : data olah, 2012

Ket :

- > pengaruh secara simultan
- - - - -> pengaruh secara parsial
- > pengaruh dominan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Indriantoro (1999), penelitian eksplanatori adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti pengaruh pelatihan yang berperan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Objek penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Penelitian ini difokuskan hanya pada pelatihan untuk sensus penduduk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan yang berjumlah berjumlah 30 orang.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009 : 85). Teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, 30 orang.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi karena objek yang diteliti berjumlah 30 kurang dari 100. Jadi penelitian ini bisa disebut sebagai penelitian sensus.

Sumber data yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah berasal dari data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Sedangkan data sekunder memberikan data tentang profil Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan berupa sejarah, struktur organisasi, dan lain lainnya. Untuk memperoleh data tersebut, dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik yaitu kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* ini digunakan di dalam kuisisioner tertutup yang disebarakan kepada responden. Skala *likert* adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Pilihan terhadap masing masing jawaban untuk tanggapan responden akan diberi skor sebagai berikut : jawaban (sangat setuju) diberi nilai 5, jawaban (setuju) diberi nilai 4, jawaban (cukup setuju) diberi nilai 3, jawaban (tidak setuju) diberi nilai 2, dan jawaban (sangat tidak setuju) diberi nilai 1.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006: 49), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Cara menentukan instrument valid atau tidak bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:45), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menentukan instrument itu handal atau tidak dengan cara *Alpha cronbach*. Apabila *Alpha cronbach* > 0,60 berarti instrument itu reliabel.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini memakai uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menentukan persamaan regresi antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan.

Model regresi linear berganda berupa persamaan *standardized* sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X_i = variabel bebas ($i = 1, 2, 3, \dots k$)

β_0 = intersep / konstanta

β_i = koefisien regresi ($i = 1, 2, 3, \dots k$)

e = *standard error*

Persamaan regresi linear berganda *standardized* digunakan jika data kualitatif distandarisasikan menjadi data kuantitatif.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Kedua

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis Ketiga

Standardized Koefisien Beta digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh pada kinerja karyawan, maka bisa digunakan *standardized koefisien Beta*, dimana Beta tertinggi menunjukkan variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Dajan, 1996 : 329).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Dimensi	Item Dimensi	Koefisien Korelasi	Sig.Probabilitas	Ket.
X ₁	X _{1.1}	0,847	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,894	0,000	Valid
X ₂	X _{2.1}	0,667	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,691	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,690	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,710	0,000	Valid
X ₃	X _{3.1}	0,615	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,705	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,728	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,723	0,000	Valid
X ₄	X _{4.1}	0,921	0,000	Valid
	X _{4.2}	0,916	0,000	Valid
X ₅	X _{5.1}	0,816	0,000	Valid
	X _{5.2}	0,882	0,000	Valid
Y	Y _{1.1}	0,948	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,905	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,866	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah (lampiran), 2012

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi lebih dari 0,3, maka pernyataan valid untuk di pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	<i>Chronbach</i>	Probabilitas	Keterangan
X ₁	0,754	0,000	Reliabel
X ₂	0,682	0,000	Reliabel
X ₃	0,687	0,000	Reliabel
X ₄	0,814	0,000	Reliabel
X ₅	0,635	0,000	Reliabel
Y	0,889	0,000	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (lampiran), 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dari masing masing dimensi materi pelatihan (X₁), sarana pelatihan (X₂), instruktur pelatihan (X₃), metode pelatihan (X₄), peserta pelatihan (X₅) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

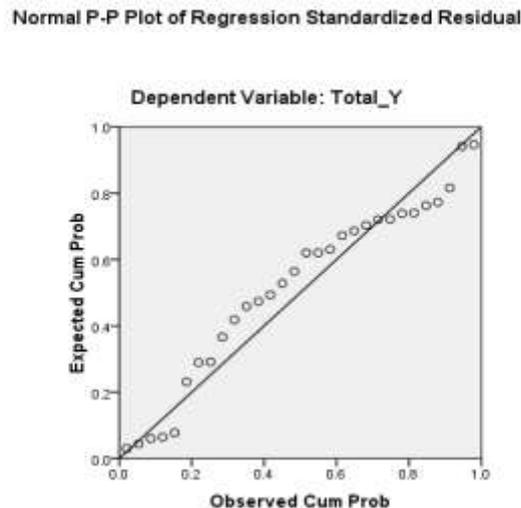
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar grafik P-Plot sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Normal P-Plot Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *Tolerance*. Apabila hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai *Tolerance* $< 0,10$ berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas *Variance Inflation Factor* (VIF)

Dimensi	Tolerance	VIF	Keterangan
Materi pelatihan (X_1)	0.919	1.089	tidak ada multikolonieritas
Sarana pelatihan (X_2)	0.739	1.353	tidak ada multikolonieritas
Instruktur pelatihan (X_3)	0.790	1.266	tidak ada multikolonieritas
Metode pelatihan (X_4)	0.794	1.260	tidak ada multikolonieritas
Peserta pelatihan (X_5)	0.967	1.034	tidak ada multikolonieritas

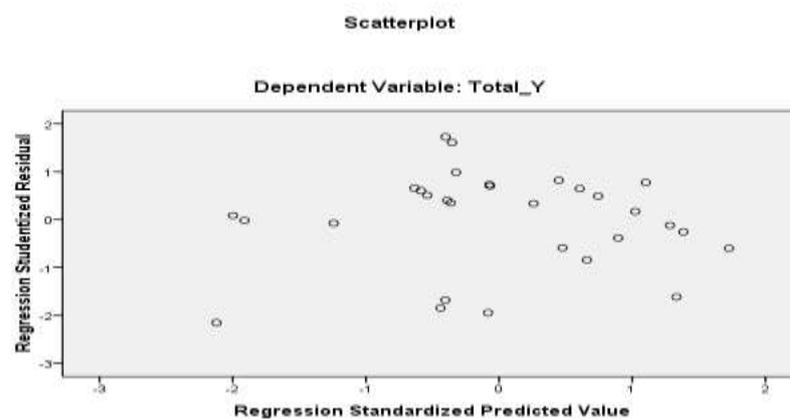
Sumber : Data primer diolah (lampiran), 2012

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada dimensi yang mempunyai nilai *Tolerance* < 0,10 berarti tidak ada korelasi antar dimensi yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu dimensi yang memiliki nilai VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolonieritas dapat terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Pada gambar di atas terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Dimensi	<i>Unstandardized Coefient</i>	<i>Standardized Coefient</i>	Nilai Sig.	t hitung	Keterangan
	B	<i>Beta</i>			
a (konstanta)	5.776		0.090	1.769	
X ₁	0.800	0.571	0.000	4.027	Signifikan
X ₂	0.330	0.362	0.031	2.291	Signifikan
X ₃	-0.288	-0.259	0.103	-1.696	Tidak signifikan
X ₄	-0.554	-0.367	0.024	-2.403	Signifikan
X ₅	0.542	0.372	0.013	2.690	Signifikan
R = 0.746 R ² = 0.557 Adjusted r Square = 0.464 F hitung = 6.027 Sig F = 0.001 F tabel = 2.62 t tabel = 2.064					

Sumber : Data primer diolah (lampiran), 2012

Jumlah data = 30 orang

Nilai t tabel = 5 % = 2.064

Variabel bebas : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diketahui bahwa dimensi materi pelatihan (X₁), sarana pelatihan (X₂), metode pelatihan (X₄), dan peserta pelatihan (X₅) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan dimensi instruktur pelatihan (X₃) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai *adjusted R square* sebesar 0.464 atau 46,4 % mengindikasikan bahwa dimensi pelatihan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,4 % terhadap kinerja karyawan.

Berikut model regresi dari hasil pengolahan data :

$$Y = 0.571 X_1 + 0.362 X_2 - 0.259 X_3 - 0.367 X_4 + 0.372 X_5$$

Berdasarkan model regresi, maka diperoleh kesimpulan yaitu :

- a. Y = variabel terikat yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Variabel terikat ini diprediksi oleh dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan peserta pelatihan (X_5).
- b. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0.571 dan bertanda positif, artinya jika dimensi materi pelatihan (X_1) ditingkatkan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansinya ($0.000 < 0.05$) maka dimensi materi pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0.362 dan bertanda positif, artinya jika dimensi sarana pelatihan (X_2) ditingkatkan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansinya ($0.031 < 0.05$) maka dimensi sarana pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar -0.259 dan bertanda negatif, artinya jika dimensi metode pelatihan (X_3) ditingkatkan maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansinya ($0.103 > 0.05$) maka dimensi instruktur pelatihan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- e. Nilai koefisien regresi b_4 sebesar -0.554 dan bertanda negatif, artinya jika dimensi metode pelatihan (X_4) ditingkatkan maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansinya ($0.024 < 0.05$) maka dimensi metode pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- f. Nilai koefisien regresi b_5 sebesar 0.372 dan bertanda positif, artinya jika dimensi peserta pelatihan (X_5) ditingkatkan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y). Dilihat dari nilai signifikansinya ($0.013 < 0.05$) maka dimensi peserta pelatihan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari perhitungan regresi seperti yang ditampilkan pada tabel nilai F hitung sebesar 2.62 sedangkan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai F hitung sebesar 6.027. Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan peserta pelatihan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya jika dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan peserta pelatihan (X_5) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Hasil Uji Hipotesis II (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tabel hasil perhitungan t tabel dan t hitung sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil perhitungan t tabel dan t hitung

Dimensi	t hitung	t tabel	Status
X_1	4.027	2.064	Ho ditolak H_a diterima
X_2	2.291	2.064	Ho ditolak H_a diterima
X_3	-1.696	2.064	Ho diterima H_a ditolak
X_4	-2.403	2.064	Ho ditolak H_a diterima
X_5	2.690	2.064	Ho ditolak H_a diterima

Sumber : Data primer diolah (lampiran), 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Dari hasil perhitungan nilai t hitung dimensi materi pelatihan (X_1) mempunyai nilai t hitung 4.027 dengan probabilitas sebesar 0.000, karena nilai t hitung > t tabel (4.027 > 2.064) dan nilai sig t 5% (0.000 < 0.05), maka secara parsial

dimensi materi pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana dimensi X_2, X_3, X_4, X_5 konstan.

- b. Dari hasil perhitungan nilai t hitung dimensi sarana pelatihan (X_2) mempunyai nilai t hitung 2.291 dengan probabilitas sebesar 0.031, karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2.291 > 2.064$) dan nilai sig t 5% ($0.031 < 0.05$), maka secara parsial dimensi sarana pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana dimensi X_1, X_3, X_4, X_5 konstan.
- c. Dari hasil perhitungan nilai t hitung dimensi instruktur pelatihan (X_3) mempunyai nilai t hitung -1.696 dengan probabilitas sebesar 0.103, karena nilai t hitung $< t$ tabel ($-1.696 < 2.064$) dan nilai sig t 5% ($0.103 > 0.05$), maka secara parsial dimensi instruktur pelatihan (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana dimensi X_1, X_2, X_4, X_5 konstan.
- d. Dari hasil perhitungan nilai t hitung dimensi metode pelatihan (X_4) mempunyai nilai t hitung -2.403 dengan probabilitas sebesar 0.024, karena nilai t hitung $> t$ tabel ($-2.403 > 2.064$) dan nilai sig t 5% ($0.024 < 0.05$), maka secara parsial dimensi metode pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana dimensi X_1, X_2, X_3, X_5 konstan.
- e. Dari hasil perhitungan nilai t hitung dimensi peserta pelatihan (X_5) mempunyai nilai t hitung 2.690 dengan probabilitas sebesar 0.013, karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2.690 > 2.064$) dan nilai sig t 5% ($0.013 < 0.05$), maka secara parsial dimensi peserta pelatihan (X_5) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana dimensi X_1, X_2, X_3, X_4 konstan.

Kesimpulan yang diperoleh adalah dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), metode pelatihan (X_4) dan peserta pelatihan (X_5) masing masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan instruktur pelatihan (X_3) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis kedua pada penelitian ini tidak terbukti kebenarannya.

Hasil Uji Hipotesis III

Standardized Koefisien Beta digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh pada kinerja karyawan, maka bisa digunakan *standardized*

koefisien Beta, dimana *Beta* tertinggi menunjukkan variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis III

Dimensi	Standardized Coefficients
	<i>Beta</i>
Materi Pelatihan (X_1)	0.571
Sarana Pelatihan (X_2)	0.362
Instruktur Pelatihan (X_3)	-0.259
Metode Pelatihan (X_4)	-0.367
Peserta Pelatihan (X_5)	0.372

Sumber : Data Primer diolah (lampiran), 2012

Pada tabel di atas diketahui bahwa dimensi materi pelatihan (X_1) memberi pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena materi pelatihan (X_1) mempunyai nilai *koefisien beta* paling besar diantara ke empat dimensi lainnya. Berarti hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pembahasan

- Pelatihan yang terdiri dari dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan peserta pelatihan (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dimensi materi pelatihan (X_1), sarana pelatihan (X_2), metode pelatihan (X_4) dan peserta pelatihan (X_5) masing masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan instruktur pelatihan (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimensi materi pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai *koefisien beta* yang paling tinggi. Materi pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena para karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan lebih memperhatikan materi pelatihan. Para karyawan Badan Pusat Statistik menganggap bahwa materi pelatihan lebih penting daripada sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan karena materi pelatihan memberikan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keterbatasan instruktur pelatihan dalam

memotivasi peserta pelatihan. Instruktur kurang mampu memberikan semangat kepada peserta pelatihan bahwa peserta pelatihan akan mampu memahami dan dapat menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan.

- Implikasi hasil penelitian bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan agar meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatan sensus penduduk adalah mengadakan pelatihan kepada karyawan sebelum kegiatan sensus penduduk dilakukan, mengadakan evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan program pelatihan tersebut.
- Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan dalam kegiatan sensus penduduk maka sebaiknya dalam melaksanakan pelatihan juga meningkatkan kualitas materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan secara bersama sama.
- Dalam meningkatkan kinerja, sebaiknya karyawan atau peserta pelatihan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan lebih memperhatikan materi pelatihan karena materi pelatihan yang memberi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Materi pelatihan memberikan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh dimensi pelatihan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, sarana pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan masing masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Instruktur pelatihan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Dimensi materi pelatihan terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut ini :

1. Melakukan pelatihan kepada semua karyawan sebelum melakukan kegiatan sensus penduduk agar karyawan mempunyai pengetahuan, keterampilan yang diperlukan dalam kegiatan sensus penduduk.
2. Mengadakan evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan program pelatihan tersebut sehingga akan terlihat kelebihan dan kekurangan program pelatihan tersebut.
3. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan dalam kegiatan sensus penduduk maka sebaiknya dalam melaksanakan pelatihan juga meningkatkan kualitas materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan secara bersama sama.
4. Peserta pelatihan dapat lebih memperhatikan materi pelatihan tanpa menghilangkan dimensi pelatihan lainnya karena materi pelatihan merupakan dimensi pelatihan yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Materi pelatihan memberi pengetahuan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Kesesuaian materi pelatihan hendaknya diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Triton Prawira, 2005, *SPSS 13 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Dajan, Anto, 1987, *Pengantar Metode Statistik Jilid II*, LP3ES, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen, edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Kusdyah, Ike, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia Bandung, Bandung.
- Subiyanto, Ibnu, 1987, *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenada Media Group, Jakarta.