

Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta

Pusporini Palupi^{1*}, Feri Irawan^{2*}, Paringsih³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

³Fakultas Administrasi bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: dosen01399@unpam.ac.id ^{1*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Production Technical PT MNC Vision Jakarta. Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden dan sampel berjumlah 93 responden dan menggunakan teknik random sampling dengan rumus Slovin. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji T test dan uji F dengan bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 4,622 > t_{tabel} 1,986 dan atau nilai Sig 0,001 < 0,05 dengan taraf 5% yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka disimpulkan Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_2) sebesar 14,1% dan sisanya 85,9% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 3,873 > t_{tabel} 1,986 dan atau nilai Sig 0,008 < 0,05 dengan taraf 5% yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka disimpulkan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebesar 28,7% dan sisanya 71,3% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} 19,553 > F_{tabel} 3,098 dan atau nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta.

Keyword: Pelatihan, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga, instansi dan lain sebagainya dalam menjalankan aktifitasnya memerlukan perencanaan dan pengelolaan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perencanaan dan pengelolaan ini bagian terpenting agar kegiatan tenaga kerja dapat terorganisir dengan baik. Pengelolaan, perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan merupakan sebuah bidang ilmu manajemen yang merupakan proses pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Sebuah organisasi, lembaga, instansi dan lain sebagainya jika tidak dikelola dengan baik maka akan mengganggu dan terhambatnya pelaksanaan kegiatan kerja sehingga akan berdampak

pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu hal untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan adalah dengan memberikan pelatihan bagi tenaga kerja atau karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:50) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Simamora dalam Sinambela (2016:169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

PT. MNC Vision dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan juga memberikan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan yang diselenggarakan PT. MNC Vision merupakan perencanaan yang telah terjadwal sesuai dengan rekomendasi pimpinan dan tim analisis perusahaan. Dalam suatu organisasi apapun, kepemimpinan memegang peran yang penting. Bahkan segala sesuatu akan bangkit dan jatuh karena kepemimpinan, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain. Menurut Wijaya (2017:138) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif

dan efisien. Kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Bukit, Malusa, dan Rahmat (2017:42) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2016:21) adalah Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bagian Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta sebanyak 120 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2016:82) "probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Probability

sampling terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut Sugiyono (2016:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (benar-benar mewakili).

Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi menggunakan rumus koefisien determinasi dari variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. Hasil membuktikan bahwa Koefisien korelasi R bernilai 0,436 masuk kedalam interval 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1)

memiliki hubungan sedang terhadap variabel Kinerja (Y). Kontribusi variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,622 > t_{tabel} 1,986$ dan atau nilai $Sig\ 0,001 < 0,05$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang, dengan hasil penelitian menyimpulkan secara parsial maupun simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi menggunakan rumus koefisien determinasi dari variabel Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. Hasil membuktikan bahwa Koefisien korelasi R bernilai 0,376 masuk kedalam interval 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan sedang terhadap variabel Kinerja (Y). Kontribusi variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 14,1% dan sisanya 85,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,873 > t_{tabel}$

1,986 dan atau nilai Sig 0,008 < 0,05 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrisno, Ade Ervin (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang, dengan hasil penelitian menyimpulkan secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji statistik simultan atau uji yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = a + bx_1 + bx_2$ adalah $Y = 15,805 + 0,351X_1 + 0,420X_2$. Konstanta $a = 15,805$ bermakna bahwa, Variabel Kinerja (Y) bernilai 15,805 dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tidak ada perubahan atau bernilai tetap. Koefisien regresi $b_1 = 0,351$ bermakna bahwa, jika variabel Pelatihan (X_1) meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,351. Koefisien regresi $b_2 = 0,420$ bermakna bahwa, jika variabel Kepemimpinan (X_2)

meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,420. Koefisien korelasi R bernilai 0,550 masuk kedalam interval 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan sedang terhadap variabel Kinerja (Y). Kontribusi variabel Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 28,7% dan sisanya 71,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis Simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 19,553 > F_{tabel} 3,098$ dan atau nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Priscilia K. Simbar, S.L.H.V. Joyce Lopian dan Greis Sendow (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom, dan hasil penelitian menunjukkan Secara parsial dan simultan Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai

$t_{hitung} 4,622 > t_{tabel} 1,986$ dan atau nilai Sig $0,001 < 0,05$ dengan taraf 5% yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka disimpulkan Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta.

2. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_2) sebesar 14,1% dan sisanya 85,9% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,873 > t_{tabel} 1,986$ dan atau nilai Sig $0,008 < 0,05$ dengan taraf 5% yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka disimpulkan Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta
3. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebesar 28,7% dan sisanya 71,3% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} 19,553 > F_{tabel} 3,098$ dan atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini hingga dapat terselesaikan, kepada pihak PT. MNC Vision Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., dan M. Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A. F., dan M. Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Chaniago, Aspizin. (2017). Pemimpin & Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Delapan. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. .. (2016). "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. (2016). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kashmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Novianty, Djafri. (2017). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyono., dan Marnis. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. (2018). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. Denpasar: Setia Bakti.
- Supomo, R., dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Donni Priansa Juni. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Candra. (2017). Perilaku Organisasi. Pertama. diedit oleh N. S. Chaniago. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Zainal, V. R., M. D. Hadad, dan M Ramly. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada