

## Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Diamondfit Garment Indonesia)

Tunggul Fernaldi Anggadha<sup>1</sup>, Hanung Eka Atmaja<sup>2</sup>

Universitas Tidar, Magelang

Email : [tunggulferaldi10@gmail.com](mailto:tunggulferaldi10@gmail.com)<sup>1</sup> , [hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id](mailto:hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*Currently, companies must be able to make their employees qualified and trained to do their jobs. Departing from this, the company took the initiative to organize a training program for employees. This study aims to analyze the effectiveness of training consisting of training method variables (X1) and training materials (X2) on employee performance (Y) at PT Diamondfit Garment Indonesia. The type of data used is primary data. The sample of this research is QC (Quality Control) employees totaling 30 people. The analysis technique uses multiple regression with the help of SPSS software. The results showed that the effectiveness of training with training method variables (X1) and training materials (X2) had no effect on employee performance (Y).*

**Keywords:** *training, human resources, employee performance*

### Abstrak

Saat ini, perusahaan harus mampu membuat karyawannya berkualitas dan terlatih untuk melakukan pekerjaannya. Berangkat dari hal ini perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan yang terdiri dari variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Diamondfit Garment Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan QC (*Quality Control*) berjumlah 30 orang. Teknik analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dengan variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** pelatihan, sumber daya manusia, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Pada era saat ini kondisi lingkungan bisnis semakin kompetitif, persaingan pasar sudah sangat ketat. Dengan ketatnya persaingan pasar hal ini membuat manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang tepat serta orang-orang yang terlibat di dalamnya. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dapat memperoleh laba sebanyak-banyaknya dengan pengeluaran biaya seminimal mungkin. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM adalah suatu hal paling penting yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, masih menjadi fokus fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi saat

ini. Sudah sepantasnya perusahaan harus menyadari bahwa karyawan mereka adalah aset yang berharga. Maka dari itu sudah sewajarnya perusahaan memperhatikan dan menjalin hubungan baik dengan karyawannya. Hal ini dilakukan agar para karyawan tetap memiliki komitmen dan konsistensi dalam bekerja.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai hasil kerja yang baik dan memiliki daya produksi yang tinggi, karena produktivitas ini merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi, karyawan membutuhkan ilmu yang berkaitan dengan pekerjaannya serta perlu diadakan program pelatihan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Peningkatan produktivitas karyawan ini bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya dan disini perusahaan harus mempertimbangkannya. Pihak manajemen sadar betul akan peran penting karyawan suatu perusahaan haruslah mampu beradaptasi pada era globalisasi saat ini. Karyawan dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi sesuai apa yang diminta perusahaan. Karena sumber daya manusia inilah yang memegang peran penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Saat ini, perusahaan harus mampu membuat karyawannya berkualitas dan terlatih untuk melakukan pekerjaannya. Berangkat dari hal ini perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan. Salah satu alasan pentingnya manajemen SDM adalah karena (pelatihan dan pengembangan) menyediakan SDM yang baik dan tepat. (Wulandari, 2020). Melalui program pelatihan ini membuat para karyawan lebih percaya diri sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan akan menjadi lebih baik. Pelatihan yang akan diadakan oleh suatu perusahaan disyaratkan memenuhi unsur-unsur yang dibutuhkan oleh karyawan maupun oleh perusahaan. Sehingga hasil yang diperoleh nantinya benar-benar bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan. Pelatihan ini sendiri merupakan suatu proses mengajarkan para pekerja pengetahuan dan keterampilan tertentu agar mereka lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Adanya pelatihan ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Menurut penelitian (Fandi Mandang et al., 2017) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Cabang Manado. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Wijayanto & Dotulong, 2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian (Ningsi et al., 2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan ini juga ditunjukkan dalam penelitian (Wulandari, 2020) yang menjelaskan bahwa variabel materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini masih memiliki gap dengan hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan antar variabel. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan berdasarkan kondisi tersebut.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan yang telah diadakan oleh PT Diamond Fit terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dan hasil penelitian tersebut juga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan manajemen SDM untuk menentukan bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang sesuai agar kinerja karyawan dapat meningkat.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Pelatihan**

Menurut Widodo, pelatihan adalah rangkaian kegiatan pribadi yang secara sistematis meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mencapai kinerja profesional pada bidangnya masing-masing (Pareraway et al., 2018). Idealnya pelatihan ini diadakan dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan dari para karyawan sebuah perusahaan. Agar para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan profesional pada masing-masing bidang pekerjaan. Menurut Veithzal Rivai pelatihan itu adalah suatu bagian dari pendidikan, yang meliputi bagian proses pembelajaran untuk mendapatkan serta meningkatkan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan praktik yang diprioritaskan daripada metode teoretis (Septiani, 2015).

### **Metode Pelatihan**

Ada banyak metode pelatihan yang dapat digunakan, dan sebaiknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilakukan. Siagian menyatakan berbagai teknik melatih yang sudah umum dan digunakan (Triasmoko et al., 2014), sebagai berikut :

A. Metode *on the job training*, terdiri sebagai berikut :

- 1) Perputaran pekerjaan
- 2) Magang
- 3) Pelatihan dalam jabatan

B. Metode *off the job training*, terdiri sebagai berikut :

- 1) Simulasi
- 2) *Role playing*
- 3) Studi kasus
- 4) Ceramah
- 5) Belajar sendiri
- 6) Pelatihan laboratorium
- 7) Pelatihan *vestibul*

### **Materi Pelatihan**

Dalam melakukan pelatihan karyawan materi pelatihan merupakan salah satu aspek yang akan berdampak pada hasil pelatihan. Dalam pemilihan materi ini harus dipertimbangkan betul agar unsur penting dalam pencapaian tujuan program pelatihan ini menghasilkan program pelatihan yang efektif dan efisien. Banyak hal yang harus dipertimbangkan, Handoko mengatakan, isi program akan ditentukan berdasarkan identifikasi kebutuhan dan tujuan pendidikan. Tujuan dari program mungkin untuk memberikan keterampilan, memberikan informasi yang diperlukan atau mengubah sikap. Program harus memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta (Pribadi et al., 2013)

### **Kinerja Karyawan**

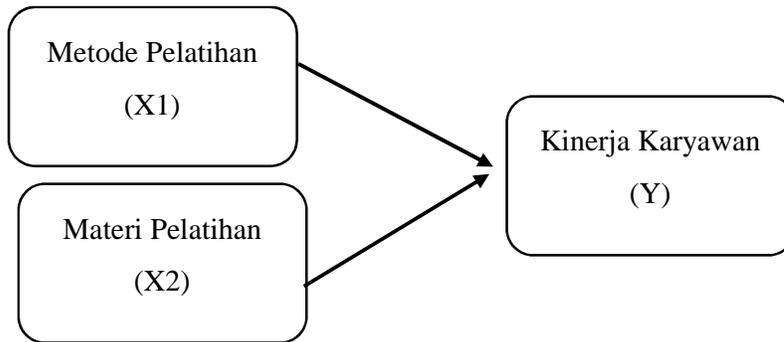
Menurut Mangkunegara kinerja adalah tanggung jawab yang didelegasikan kepada seseorang untuk mencapai tujuan dalam organisasi dan kinerja atau kemampuan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang ditetapkan (Luh Sekartini, 2016). Selanjutnya ada tiga metode utama yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Aditya et al., 2015). Yang pertama adalah kuantitas, pengukuran ini berkaitan dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Yang kedua adalah kualitas, pengukuran ini bertujuan untuk menilai pada kualitas produk yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Yang ketiga adalah ketepatan waktu, barometer yang dijadikan dalam penilaian ini adalah biaya perusahaan yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai karyawan.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Diamondfit Garment Indonesia yang beralamat di Desa Sampetan yang berada di Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan QC (*Quality Control*) berjumlah 30 orang. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian menggunakan metode pengumpulan informasi berupa wawancara serta dengan membagikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji koefisien determinasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T.

Kerangka pemikiran akan digunakan untuk menjelaskan permasalahan variabel independen dan dependen. Berikut gambaran keterkaitan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.



Hipotesis

H1 : Metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, dengan memperhatikan instrumen serta indikator-indikator variabel yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Jumlah
1	Efektivitas Pelatihan (X)	Metode pelatihan Materi pelatihan	10
2	Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan waktu Kuantitas pekerjaan Kualitas pekerjaan	5
<b>Jumlah pernyataan</b>			<b>15</b>

Sumber: Penulis (2023)

Dapat dilihat dari tabel 1 yang berupa kisi-kisi instrumen terdapat total ada 15 butir pernyataan dalam bentuk kuesioner dengan indikator-indikator tertentu yang nantinya akan diberikan kepada responden.

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	10	33,3 %
2	Perempuan	20	66,7 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Penulis (2023)*

Dapat dilihat dari tabel 2 yang berupa data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 10 karyawan laki-laki dan 20 karyawan perempuan, dengan presentase masing-masing sebesar 33,3 % dan 66,7%. Kemudian total ada 30 karyawan PT Diamondfit Garment Indonesia yang ikut berpartisipasi pada penelitian ini.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk membuktikan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Untuk membuktikan hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Metode Pelatihan (X1)	X1.1	0.449	0.361	Valid
	X1.2	0.731		
	X1.3	0.509		
	X1.4	0.361		
	X1.5	0.606		
Materi Pelatihan (X2)	X2.1	0.571	0.361	Valid
	X2.2	0.625		
	X2.3	0.503		
	X2.4	0.503		
	X2.5	0.670		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.632	0.361	Valid
	Y2	0.659		
	Y3	0.806		
	Y4	0.576		
	Y5	0.517		

*Sumber: Olah data SPSS (2023)*

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	15

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika hasilnya > 0,6. Berdasarkan hasil uji yang dapat terlihat pada tabel 4, hasil *cronbach alpha* sebesar 0,737 yang berarti reliabel.

**Uji Statistik Deskriptif**

Data yang sudah diperoleh peneliti ini nantinya akan digambarkan atau dideskripsikan menjadi sebuah penjelasan yang mudah dimengerti.

**Tabel 5. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Metode Pelatihan (X1)	30	15	19	16.27	1.172
Materi Pelatihan (X2)	30	13	20	16.43	1.431
Kinerja Karyawan (Y)	30	15	20	16.90	1.626
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Olah data SPSS (2023)

**Uji Normalitas**

Pada uji normalitas penulis menggunakan metode uji normalitas *skewness* dan *kurtosis*. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah data yang didapatkan penulis bersumber dari populasi yang terdistribusi normal. Dalam metode ini data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila hasil pengujian menunjukkan nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* menghasilkan angka dengan rentang -1,96 sampai dengan +1,96.

**Tabel 6. Uji Normalitas**

	N	Std. Deviation		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	1.46420516	.821	.427	.324	.833	
Valid N (listwise)	30						

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berikut perhitungan untuk mengukur rasio *skewness* dan *kurtosis* :

$$Skewnes = \frac{\text{Nilai statistik skewness}}{\text{Std.error}} = \frac{0,821}{0,427} = 1,923$$

$$Kurtosis = \frac{\text{Nilai statistik kurtosis}}{\text{Std.error}} = \frac{0,324}{0,833} = 0,389$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* berada diantara -1,96 sampai dengan +1,96. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

### Uji Linearitas

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel bebas yaitu metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Uji Linearitas Y \* X1**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	14.664	4	3.666	1.477	.239
		Linearity	7.080	1	7.080	2.853	.104
		Deviation from Linearity	7.584	3	2.528	1.019	.401
	Within Groups		62.036	25	2.481		
Total			76.700	29			

*Sumber: Olah data SPSS (2023)*

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,401 > 0,05 yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel metode pelatihan dengan kinerja karyawan.

**Tabel 8. Uji Linearitas Y \* X2**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	23.401	6	3.900	1.683	.170
		Linearity	14.461	1	14.461	6.240	.020
		Deviation from Linearity	8.940	5	1.788	.772	.580
	Within Groups		53.299	23	2.317		
Total			76.700	29			

*Sumber: Olah data SPSS (2023)*

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,580 > 0,05$  yang mengartikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel materi pelatihan dengan kinerja karyawan.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ini penulis menggunakan metode uji glejser, dimana metode ini merupakan salah satu metode yang umum digunakan peneliti untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat. Model regresi yang baik adalah jika data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut kriteria pengujian uji heteroskedastisitas metode glejser :

- Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas

**Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.326	2.323		.571	.573
	METODE PELATIHAN	-.255	.182	-.336	-1.399	.173
	MATERI PELATIHAN	.241	.149	.389	1.616	.118

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa variabel metode pelatihan dan materi pelatihan memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,173 dan 0,118 yang berarti angka tersebut  $> 0,05$  maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Dalam pengujian ini penulis menggunakan metode Tolerance & VIF, berikut kriteria pengujian uji multikolinieritas untuk metode Tolerance & VIF:

- Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10,00$  berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas
- Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10,00$  berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	METODE PELATIHAN	.580	1.725
	MATERI PELATIHAN	.580	1.725

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,00 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji koefisien determinasi

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.129	1.517

a. Predictors: (Constant), MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat terlihat nilai adjusted R square sebesar 0,129 atau sebesar 12,9%. Jadi dapat diartikan jika variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 12,9% memiliki pengaruh pada penelitian ini, sebaliknya sisanya dipengaruhi variabel yang tidak dipaparkan pada model.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Skala yang digunakan dalam regresi berganda yaitu interval atau rasio (variabel dependen).

**Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Sederhana pada Variabel X dan Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.386	4.026		2.083	.047
	METODE PELATIHAN	.054	.316	.039	.170	.867
	MATERI PELATIHAN	.465	.259	.409	1.798	.083

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas maka didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 8,386 + 0,054X_1 + 0,465X_2$$

Nilai 8,386 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2). Nilai koefisien pada (X1) sebesar 0,054 yang menunjukkan jika variabel metode pelatihan bernilai 0, maka metode pelatihan adalah 0,054. Sehingga jika metode pelatihan bertambah satu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,054. Selanjutnya nilai koefisien pada (X2) sebesar 0,465 yang menunjukkan jika variabel materi pelatihan bernilai 0, maka materi pelatihan adalah 0,465. Sehingga jika metode pelatihan bertambah satu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465.

### Uji T

**Tabel 13. Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.386	4.026		2.083	.047
	METODE PELATIHAN	.054	.316	.039	.170	.867
	MATERI PELATIHAN	.465	.259	.409	1.798	.083

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap dependen berdasarkan nilai signifikan yaitu  $< 0,05$ . Berikut hasil uji hipotesis berdasarkan tabel 13 di atas:

- 1) Pengaruh metode pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai  $0,867 > 0,05$  yang berarti metode pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengaruh materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai  $0,083 > 0,05$  yang berarti materi pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dari PT Diamondfit Garment Indonesia dengan variabel metode pelatihan dan materi pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t pada pengaruh variabel metode pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,867 > 0,05$  serta pengaruh variabel materi pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,083 > 0,05$ . Dari hasil penelitian di atas saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah agar program pelatihan yang diadakan oleh PT Diamondfit Garment Indonesia dapat berpengaruh atau bermanfaat untuk peningkatan kinerja karyawan, sebaiknya PT Diamondfit Garment Indonesia lebih memperhatikan lagi serta melakukan perbaikan atau evaluasi terhadap pelatihan yang diberikan pada karyawan, khususnya pada variabel metode dan materi pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya Rifki, Hamidah Nayati Utami, & Ika Ruhana. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 27, Issue 2).
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., Walangitan, M. D., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2017). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4324–4335. <https://doi.org/10.35794/EMBA.5.3.2017.18427>
- Luh Sekartini, N. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS WARMADDEWA. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/JJ.3.2.130.64-75>
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131–143. <https://doi.org/10.26858/JIAP.V5I2.1765>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., Roring, F., & Lingkungan....., P. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1828–1837. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20665>
- Pribadi A, Hamid D, & Mochammad D. (2013). garuda189380. *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*.
- Septiani, V. M. (2015). PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/EMBA.3.3.2015.9775>
- Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 12, Issue 1).
- Wijayanto, J. ., & Dotulong, L. O. H. (2017). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLASA MULTI KRINDO MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/EMBA.V5I3.17350>
- Wulandari, A. (2020). PENGARUH INSTRUKTUR PELATIHAN, PESERTA PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN DAN TUJUAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/JV.V15I1.1010>