

Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto

¹**Dian Mafulla** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: dianmafulla@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

Kata Kunci: Pelatihan, Karakteristik Individu, Kinerja
Keywords: Training, Individual Characteristics, Performance

Received : 28 Maret 2021

Revised : 15 Mei 2021

Accepted: 26 Mei 2021

©2021The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Penentuan sample dalam penelitian ini diambil 50% dari populasi dengan menggunakan Proportional Random Sampling yaitu sebanyak 54 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16,0 For Windows. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung pelatihan (2,103) > ttabel (2,010) dan nilai thitung karakteristik individu (8,829) > ttabel (2,010). Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung (38,382) > Ftabel (4,04). Bahwa karakteristik individu dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung karakteristik individu (8,829) > nilai thitung pelatihan (2,103).

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the effect of training and individual characteristics on employee performance at PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. This study uses correlational quantitative research methods. Determination of the sample in this study was taken

50% of the population using Proportional Random Sampling, namely as many as 54 respondents. The data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 16.0 For Windows program. Based on the results of the analysis it can be concluded that: there is a significant positive effect of training and individual characteristics partially on employee performance at PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, this is evidenced by the t count value of training $(2,103) > t \text{ table } (2,010)$ and the value of individual characteristics t count $(8,829) > t \text{ table } (2,010)$. There is a significant positive effect of training and individual characteristics simultaneously on employee performance at PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, this is evidenced by the value of Fcount $(38,382) > F \text{ table } (4,04)$. That the dominant individual characteristics affect the performance of employees at PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, this is evidenced by the tcount of individual characteristics $(8,829) > \text{the tcount of training } (2,103)$.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara maksimal.

Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan mengupayakan beberapa pelatihan untuk karyawan. Selain pelatihan untuk pengembangan karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan pembentukan karakter yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Pembentukan karakter individu bisa dimulai dari beberapa pelatihan yang nantinya karyawan dibentuk sesuai dengan karakter yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pelatihan dan karakter individu di suatu perusahaan berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawannya. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalamanpun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses.

Untuk mewujudkan visi dan misinya, perusahaan bahkan berani mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk memberikan pelatihan dan pengembangan karyawannya. Mereka bahkan mendatangkan pelatih (trainer) dari pihak luar yang sudah berpengalaman memberikan pelatihan. Tenaga ahli dari luar negeri didatangkan demi pengembangan karyawan. Menurut Handoko (2014:107) Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah suatu proses seumur hidup (life – long process). Oleh karena itu, program latihan dan pengembangan karyawan harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Pelatihan menurut Notoatmojo (2009:16) yaitu merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur keefektifan pelatihan, yaitu: (1) tujuan pelatihan, (2) materi, (3) metode yang digunakan, (4) kualifikasi peserta, (5) kualifikasi pelatih. Untuk peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan evaluasi untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. Selain itu evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Efektifitas pelatihan dan pengembangan diperhitungkan dengan mengukur seberapa baik pekerja yang berprestasi mengerjakan evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja yang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi reward (Subekhi dan Jauhar, 2012:195).

Perbedaan karakter untuk setiap individu dalam suatu perusahaan akan berbeda pula untuk penentuan pelatihan yang dibutuhkan. Saat ini dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tujuannya hanyalah untuk peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dirasa perlu dilaksanakan dalam suatu perusahaan yang berkembang maupun yang akan berkembang untuk dapat menjalankan perusahaannya dengan baik. Selain itu kepribadian seorang individu dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan. Menurut Robbins (2015:28) karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, ras, etnis, dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Beberapa bentuk dari karakteristik individu, yaitu: (1) karakteristik biografis, (2) kemampuan individu, (3) kepribadian. Karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, dan masa kerja adalah beberapa perbedaan. Variasi dalam karakteristik level permukaan mungkin menjadi dasar diskriminasi terhadap kelas-kelas pekerja, sehingga layak untuk mengetahui seberapa erat kaitannya terhadap pentingnya hasil kerja. Sejauh ini kita telah membahas karakteristik permukaan yang tidak mungkin berkaitan langsung dengan kinerja secara sendirian. Setiap orang memiliki kekuatan dan kelemahan yang menjadikannya relatif superior atau inferior dibandingkan yang lain dalam melakukan tugas atau aktifitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, isunya bukanlah apakah orang-orang berbeda dari segi kemampuannya. Mereka jelas-jelas berbeda. Isunya adalah menggunakan pengetahuan bahwa orang-orang berbeda untuk meningkatkan kemungkinan seorang pekerja berkinerja baik dalam pekerjaannya. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yaitu intelektual dan fisik. (Robbins, 2015:35)

Menurut Prawirosentono (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:193), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) (Notoatmodjo, 2009:124). Menurut Mangkunegara (2016:75) pengukuran kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja dapat dilihat dari:

- 1) Ketepatan
- 2) Ketelitian
- 3) Keterampilan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas kerja dapat dilihat dari:

- 1) Kecepatan Kerja

3. Dapat tidaknya diandalkan

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dapat tidaknya diandalkan dalam bekerja dapat dilihat dari:

- 1) Mengikuti intruksi
- 2) Inisiatif
- 3) Hati-hati

4. Sikap

- 1) Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan pelatihan dan memahami karakteristik individu untuk meningkatkan dan mengetahui kinerja karyawannya. Salah satunya yaitu PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto, perusahaan ini melakukan pelatihan untuk peningkatan kinerja karyawannya sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Selain pelatihan juga memahami karakter individu yang sesuai dengan jabatannya. PT. Multi Bintang Indonesia adalah salah satu perusahaan multinasional yang berada di Mojokerto. Pada tahun 1997, kegiatan produksi di Surabaya dipindahkan ke Sampangagung, dimana dibangun fasilitas produksi baru. Sebagai perusahaan multinasional, perusahaan harus mampu bersaing dengan

berusaha lain. Se jauh ini PT. Multi Bintang Indonesia Tbk dikenal oleh masyarakat dengan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Mojokerto, serta untuk menganalisis manakah yang lebih dominan berpengaruh antara pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Mojokerto.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif korelasional ini dilakukan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Waktu penelitian selama enam bulan sejak Januari sampai Juni 2020. Populasi penelitian adalah 106 karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Sedangkan sampel sebanyak 54 responden yang diambil dengan teknik *proporsional random sampling*. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan dengan menggunakan angket/kuesioner. Instrumen diuji validitasnya dengan rumus korelasi *product moment pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji asumsi klasik (linieritas, normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi) dilakukan sebagai persyaratan uji regresi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for windows*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang terdiri dari 45 pernyataan tertutup dengan lima alternatif jawaban, dari 54 angket yang disebar ke responden, 50 angket yang kembali karena dari 4 angket tersebut ternyata belum diisi dengan lengkap oleh responden. Sehingga 4 angket tersebut tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Setelah data hasil kuesioner terkumpul dilakukan analisis statistik dengan SPSS 16.0. Dan mengenai pembahasan disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Statistics

		Pelatihan	Karakteristik individu	Kinerja
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		57.72	57.94	59.08
Std. Error of Mean		.826	.762	.699
Median		57.08 ^a	58.00 ^a	58.17 ^a
Mode		56	58 ^a	58
Std. Deviation		5.842	5.385	4.944
Variance		34.124	28.996	24.442
Skewness		-.120	-.167	1.239
Std. Error of Skewness		.337	.337	.337
Kurtosis		3.075	.645	1.967
Std. Error of Kurtosis		.662	.662	.662
Range		35	26	24
Minimum		37	45	50
Maximum		72	71	74
Sum		2886	2897	2954
Percentiles	10	52.50 ^c	51.00 ^c	54.29 ^c
	25	55.00	55.50	56.10
	50	57.08	58.00	58.17
	75	60.00	61.29	60.67
	90	66.00	64.25	66.50

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

c. Percentiles are calculated from grouped data.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pelatihan termasuk cukup baik karena banyak responden yang memiliki skor di bawah dan di atas rata-rata (mean). Karakteristik individu termasuk cukup baik karena banyak responden yang memiliki skor di bawah dan di atas rata-rata (mean). Kinerja karyawan termasuk baik karena banyak responden yang memiliki skor di atas rata-rata (mean).

1. Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows sebagaimana dilampirkan, maka pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2

Model Summary^a

Model	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	.291 ^a	.084	.065	4.780	.084	4.425	1	48	.041	1.853

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 16.0 For Windows

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah 0,291, Fhitung (F_{change}) = 4,425 dan $F_{tabel}(2,48;0,05) = 4,04$ dengan $p\text{-value} = 0,041 < 0,05$. Dengan demikian koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Adapun tingkat keeratan hubungan dapat dikonsultasikan dengan tabel 3 interpretasi koefisien korelasi berikut:

Tabel 3
Interprestasi Koefisien Korelasi

No.	Besarnya nilai r	Interprestasi
1	0,800 s/d 1,000	Tinggi
2	0,600 s/d 0,800	Cukup
3	0,400 s/d 0,600	Agak rendah
4	0,200 s/d 0,400	Rendah
5	0,000 s/d 0,200	Sangat rendah (tak berkorelasi)

Sumber : Suharsimi Arikunto (2013:245)

Ternyata besaran nilai r_{hitung} berkisar antara 0,200 s/d 0,400 yang mengindikasikan bahwa antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan termasuk korelasi positif yang rendah. Untuk menguji apakah korelasi tersebut berlaku untuk sample sebesar 50 karyawan kalau di generalisasikan untuk populasi maka perlu diuji signifikansi koefisien korelasi. Ketentuannya adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.888	6.781		6.620	.000	31.255	58.522					
	Pelatihan	.246	.117	.291	2.103	.041	.011	.481	.291	.291	.291	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran *print out SPSS 16.00 for windows*

Dari table 4 diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,103 sedangkan $t_{tabel(0,05;48)}$ adalah 2,010. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,103 > 2,010$) oleh karena itu H_0 ditolak. Ini berarti bahwa korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Karena korelasi adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan artinya makin tinggi pelatihan, makin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Adapun persamaan regresi yang terbentuk dari analisis data sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	R	R Square	Persamaan Regresi	Harga t	Sig. (2 tailed) $\alpha = 0,05$
Pelatihan	0,291	0,084	$Y = 44,888 + 0,246 X_1$	2,103	0,041

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Dari persamaan regresi yang terbentuk dari analisis data tersebut adalah $Y = 44,888 + 0,246 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti variabel bebas memiliki hubungan searah dengan dengan variabel terikatnya. Artinya jika variabel pelatihan (X_1) ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan. Sedangkan konstanta sebesar 44,888 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X_1) maka nilai kinerja karyawan adalah 44,888.

Adapun besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,084. Ini artinya bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 8,4% selebihnya 91,6% dipengaruhi variabel atau faktor lainnya yang belum diteliti.

Adapun pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dapat dijelaskan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6

Model Summary^a

Model	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	.787 ^a	.619	.611	3.084	.619	77.950	1	48	.000	1.871

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 16.0 For Windows

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) antara karakteristik individu dan kinerja karyawan adalah 0,787, F_{hitung} (F_{change}) = 77,950 dan $F_{tabel(2,48;0,05)} = 4,04$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian koefisien k

orelasi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Adapun tingkat keeratan hubungan dapat dikonsultasikan dengan tabel 3 ternyata besaran nilai r_{hitung} berkisar antara 0,600 s/d 0,800 yang mengindikasikan bahwa antara variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan termasuk korelasi positif yang cukup. Untuk menguji apakah korelasi tersebut berlaku untuk sample sebesar 50 karyawan kalau di generalisasikan untuk populasi maka perlu diuji signifikansi koefisien korelasi. Ketentuannya adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.231	4.760		3.620	.001	7.660	26.801					
	Karakteristik individu	.722	.082	.787	8.829	.000	.558	.887	.787	.787	.787	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran Print Out SPSS 16.00 For Windows

Dari table 7 diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 8,829 sedangkan $t_{tabel(0,05;48)}$ adalah 2,010. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,829 > 2,010$) oleh karena itu H_0 ditolak. Ini berarti bahwa korelasi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Karena korelasi adalah

positif, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan artinya makin tinggi pelatihan, makin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Adapun persamaan regresi yang terbentuk dari analisis data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	R	R Square	Persamaan Regresi	Harga t	Sig. (2 tailed) $\alpha = 0,05$
Karakteristik Individu	0,787	0,679	$Y=17,231 + 0,722 X_2$	8,829	0,000

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Dari persamaan regresi yang terbentuk dari analisis data tersebut adalah $Y = 17,231 + 0,679 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti variabel bebas memiliki hubungan searah dengan dengan variabel terikatnya. Artinya jika variabel karakteristik individu (X_2) ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,679 satuan. Sedangkan konstanta sebesar 17,231 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X_2) maka nilai kinerja karyawan adalah 17,231.

Dari kolom Rsquare didapat hasil 0,679. Artinya 67,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh karakteristik individu, selebihnya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja yang pertama ($H_a 1$) yaitu “terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto” diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja berdasarkan perhitungan menggunakan komputer program analisis regresi antara variabel-variabel dalam pelatihan (X_1) dan karakteristik individu (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 For Windows, dan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 9Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.005	5.662		2.827	.007	4.616	27.395					
	Pelatihan	.033	.080	.039	.408	.685	-.129	.195	.291	.059	.037	.894	1.118
	Karakteristik individu	.711	.087	.774	8.144	.000	.535	.886	.787	.765	.732	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 16.0 For Windows

Berdasarkan tabel 9, konstanta dan koefisien persamaan regresi berganda diperoleh dari kolom B sehingga persamaan regresi linear adalah sebagai berikut $Y = 16,005 + 0,033X_1 + 0,711X_2$. Artinya jika variabel pelatihan ditingkatkan satu satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,033 satuan, apabila variabel karakteristik individu ditingkatkan satu satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,711 satuan. Adapun konstanta sebesar 16,005 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas X_1 (pelatihan) dan X_2 (karakteristik individu) maka Y (kinerja karyawan) adalah 16,005.

Selanjutnya untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan uji serempak (uji F) dan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk membuktikannya hasil analisis program SPSS sebagaimana tabel 10 (Model Summary) dan tabel 11 (ANOVA).

Tabel 10Model Summary^b

Model	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	.788 ^a	.620	.604	3.111	.620	38.382	2	47	.000	1.878

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 16.00 For Windows

Tabel 11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.855	2	371.427	38.382	.000 ^a
	Residual	454.825	47	9.677		
	Total	1197.680	49			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 16.00 For Windows

Untuk uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dari hasil analisis pada tabel 10 dan 11 diatas diketahui $F_{hitung} = 38,382$ sedangkan $F_{tabel} (2,48;0,05) = 4,04$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,382 > 4,04$) demikian juga taraf signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Besarnya kontribusi seluruh variabel (X_1 dan X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh angka R^2 (koefisien determinasi) pada tabel 10 sebesar 0,620 atau 62%, selebihnya 38% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang belum diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja yang kedua ($H_a 2$) yaitu “terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto” diterima atau terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Yang Lebih Dominan Antara Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis pertama dan kedua dapat terlihat mana variabel bebas (X_1 dan X_2) yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dimana dapat dirangkum pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Pengaruh Variabel Bebas (Pelatihan dan Karakteristik) Terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Korelasi	R	R Square	Persamaan Regresi	Harga f	Sig. (2 tailed) $\alpha = 0,05$
$X_1 - Y$	0,291	0,084	$\hat{Y} = 44,888 + 0,246 X_1$	4,425	0,041
$X_2 - Y$	0,787	0,679	$\hat{Y} = 17,231 + 0,722 X_2$	77,950	0,000
$X_{1,2} - Y$	0,788	0,620	$\hat{Y} = 16,005 + 0,033 X_1 + 0,711 X_2$	38,382	0,000

Sumber : Data primer yang sudah diolah.

Kemudian untuk menjelaskan koefisien korelasi parsial variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dilihat dari *print out program SPSS* pada lampiran. Adapun rangkuman koefisien korelasi parsial sebagaimana table 13 berikut:

Tabel 13
Ringkasan Koefisien Korelasi Parsial

N	Korelasi	Dikontrol	Notasi	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
						$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
50	X ₁ dan Y	X ₂	$r_{y1.2}$	0,291	2,103	2,010	2,406
	X ₂ dan Y	X ₁	$r_{y2.1}$	0,787	8,829		

Sumber : Data primer yang sudah diolah.

Untuk mempermudah melihat urutan atau peringkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel bebas dengan variabel terikat, dirangkum pada peringkat koefisien korelasi parsial pada tabel 14 berikut:

Tabel 14
Peringkat Koefisien Korelasi Parsial

No	Variabel	Notasi	Koefisien Korelasi	Perinngkat
1	Pelatihan (X ₁)	$r_{y1.2}$	0,291	Kedua
2	Karakteristik Individu (X ₂)	$r_{y2.1}$	0,787	Pertama

Sumber : Data primer yang sudah diolah.

Dari tabel 14 peringkat koefisien korelasi parsial diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi dari variabel karakteristik individu berada pada peringkat pertama dan variabel pelatihan berada pada peringkat kedua. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja yang ketiga (Ha 3) yaitu “terdapat pengaruh yang lebih dominan (karakteristik individu) terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto” diterima atau terbukti kebenarannya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan adalah 0,246 hal ini berarti bahwa jika nilai variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel kinerja sebesar 0,246 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel karkteristik individu adalah konstan atau nol. Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,103 > 2,010)$ dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$

yang berarti bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja 8,4% selebihnya 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, promosi jabatan, tunjangan atau variabel lainnya. Ini menunjukkan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Temuan ini sependapat dengan Dessler (2015:284) mendefinisikan pelatihan sebagai proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal tersebut mengindikasikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun dari hasil analisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel karakteristik individu adalah 0,722 hal ini berarti bahwa jika nilai variabel karakteristik individu ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel kinerja sebesar 0,722 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel karakteristik individu adalah konstan atau nol. H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (8,829 > 2,010)$ yang berarti bahwa variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Adapun besarnya kontribusi karakteristik individu terhadap kinerja 67,9% selebihnya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan komunikasi, kompetensi atau variabel lainnya. Ini menunjukkan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu. Temuan ini sependapat dengan Robbins (2015:25) yang mendefinisikan Karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, ras, etnis, dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38,382$ dengan nilai probabilitas atau asymp. Sig (2-tailed) = 0,000, dan F_{tabel} adalah 4,04. Sehingga diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (38,382 > 4,04)$ dan nilai probabilitas asymp. Sig (2-tailed) = 0,000 < 0,05 sehingga variabel pelatihan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Temuan empiris sependapat dengan hasil penelitian Sapri (2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan pegawai dan karakteristik individu yang

diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi, pengadaan pelatihan pegawai dan didorong karakteristik individu yang mau menerapkan materi pelatihan kedalam kegiatan kerjanya dapat berdampak pada kinerja yang optimal.

Nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,788. Hal ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen yaitu pelatihan dan karakteristik individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) termasuk korelasi positif yang agak rendah, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,620 hal ini berarti naik turunnya variabel kinerja dipengaruhi variabel pelatihan dan karakteristik individu yaitu sebesar 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan regresi dalam penelitian ini, seperti kompensasi, rotasi jabatan, tunjangan, kemampuan komunikasi, lingkungan kerja atau variabel lainnya. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang profesional perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Yang Lebih Dominan Antara Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dan kedua dapat terlihat mana variabel bebas (pelatihan dan karakteristik individu) yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan melihat hasil penelitian empirik menemukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya kontribusi pelatihan terhadap kualitas produk 8,4% selebihnya 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, rotasi jabatan, tunjangan, atau variabel lainnya. Dan hasil penelitian empirik menemukan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya kontribusi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan 67,9% selebihnya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan komunikasi, kompetensi atau variabel lainnya.

Melihat hasil penelitian empirik dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan empiris ini menolak hasil penelitian Nurul dan Arief (2018) yang berjudul "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)". Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komunikasi efektif adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Menurut Robbins (2015:28) karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, ras, etnis, dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pelatihan (2,103) > t_{tabel} (2,010) dan nilai t_{hitung} karakteristik individu (8,829) > t_{tabel} (2,010).
2. Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (38,382) > F_{tabel} (4,04).
3. Karakteristik individu dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi karakteristik individu (8,829) > nilai koefisien korelasi pelatihan (2,103).

VI. SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan yang ada, dibawah ini diberikan beberapa saran sebagai upaya dalam perbaikan dan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan dan perusahaan. Saran- saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak karyawan perlu mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan perbaikan karakteristik individunya agar lebih baik lagi, agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.
2. Kepada pihak perusahaan perlu memahami lebih dalam lagi tentang karakteristik individu masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan dan meningkatkan program pelatihan dalam perusahaan agar kinerja karyawannya lebih meningkat.
3. Kepada pihak perusahaan dan karyawan lebih memahami lagi tentang karakteristik individu sebagai acuan penilaian kinerja karyawan, agar terbentuk karakteristik individu yang baik dan kinerja yang semakin meningkat demi kelancaran perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Huda, N. dan Arief Purwanto, 2018. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4
- Mangkunegara, Anwar, 2016. *Cetakan Ketigabelas Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen, 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sapri, 2019. *Pengaruh Pelatihan Pegawai Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpkad Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Simplex, Vol.2
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.