

## Abstract

Human resources are the most important resource in every company because, without the support of appropriate human resources in terms of quantitative, qualitative, strategic, and operational, a company will find it difficult to move forward in running its organization's wheels. This study aims to analyze training and employee engagement on employee performance at PT Teguhsindo Lestaritama. The data collection technique is the population or also known as saturated sample. The data analysis method used in this research is multiple linear regression and correlation. Based on the results of this study, the value of multiple linear regression is  $Y = 12.589 + 0.133 (X1) + 0.593 (X2)$ . These results indicate a positive relationship that training and employee engagement at PT Teguhsindo Lestaritama affect employee performance.

## Keywords:

Training, Employee Engagement, Employee Performance

# PENGARUH PELATIHAN DAN *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGUHSINDO LESTARITAMA

Retno Karina Sari<sup>1</sup>, Yatimin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

<sup>2</sup>Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: [yatimin08@gmail.com](mailto:yatimin08@gmail.com)

---

### INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2021

---



Februari 2021, Vol 3 (1): 37- 51

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

## PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan baik perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, maupun perusahaan dagang, sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting, karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi, dan operasionalnya, maka suatu perusahaan atau organisasi akan sulit untuk melangkah maju dalam menjalankan roda kerja organisasinya. Oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Untuk mendapatkan kualitas yang terbaik, maka sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan kemampuan organisasi. Karena kemajuan organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja yang bermakna perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sasaran yang biasanya menjadi objek dalam penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif dan perkembangan global program pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan juga menjadi fundamental utama bagi karyawan dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Disadari ataupun tidak penempatan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Maka dari itu permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui pembekalan program pelatihan. Selain itu program pelatihan juga dapat membantu daya saing organisasional dengan membantu retensi karyawan. Sebagaimana diketahui bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan karyawan. Program pelatihan juga efektif untuk tujuan perbaikan sikap dan perilaku karyawan.

Disamping program pelatihan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor organisasi, karakteristik dari pegawai tersebut, hubungan dengan pekerjaan, ekspektasi dalam pasar kerja, dan nilai-nilai individu. Secara ringkas, baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu mengacu pada karakteristik dari personal baik secara kognitif maupun non kognitif. Ada hubungan antara perasaan dibutuhkan oleh perusahaan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dan berjuang bersama perusahaan, sehingga persepsi baik dari individu mengenai perusahaan atau organisasi dan pekerjaan yang dilakukannya akan berpengaruh pada hasil kerja (kinerja) karyawan tersebut.

Schaufeli et al. dalam Kartono (2018:19) mendefinisikan engagement sebagai “keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keterikatan (absorption)”. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari employee engagement dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik. Hasil penelitian dari Fattiah Fauziah: 2016 menyatakan bahwa employee engagement mempunyai pengaruh signifikansi sebesar 0,016 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1.67412. Dengan demikian berarti bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Muhammad Ferdiansyah:2018, dimana penelitian

tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara employee engagement dengan kinerja pegawai di Universitas Islam Indonesia dengan tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin berkembang dengan baik serta dapat mencapai target yang ditetapkan, dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, setiap perusahaan terus melakukan upaya mempertahankan dan mengembangkan kemampuan karyawannya. Begitu juga dengan PT. Teguhindo Lestartama yang bergerak dibidang farmasi yang mengkhususkan obat-obatan alami sejak 1992. Sejalan dengan visi perusahaan yaitu menjadikan PT. Teguhindo Lestartama sabagai perusahaan farmasi lokal besar dan terbaik di Indonesia dan dengan menghargai setiap individu SDM PT. Teguhindo Lestartama percaya bahwa perbaikan itu perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan manager HRD PT. Teguhindo Lestartama, peneliti menemukan beberapa hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini salah satunya adalah masih rendahnya tingkat karyawan yang engaged terhadap perusahaan. Sedangkan sebagaimana dikatakan bahwa jika employee engagement meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, sebagai upaya untuk meningkatkan employee engagement dan kinerja karyawan, PT. Teguhindo Lestartama melakukan pengembangan melalui program pelatihan. Program pelatihan yang saat ini dijalankan di PT. Teguhindo Lestartama adalah on the job training dan Off the job training yang artinya pelatihan dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, terlihat betapa pentingnya pelatihan dan employee engagement dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti menuangkannya dalam karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teguhindo Lestartama”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018:15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini bersifat asosiatif. Dimana sifat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala (Sujarweni 2018: 88).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi) Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan program olah data SPSS, diperoleh kesimpulan bahwa dari 15 pernyataan pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ), 12 pernyataan pada variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ), dan 12 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada uji coba 36 responden menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid. Hal ini dikarenakan semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0.05 (5%) yaitu diatas 0.3291.

### Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable penelitian. Program SPSS dapat mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha, dengan syarat apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 1. Instrumen Reabilitas Variabel

No	Variabel	Cronboach's Alpha of Item	Standar Nilai	Ket.
1	Pelatihan( $X_1$ )	0,906	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan ( $X_2$ )	0,921	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,824	0,60	Reliabel

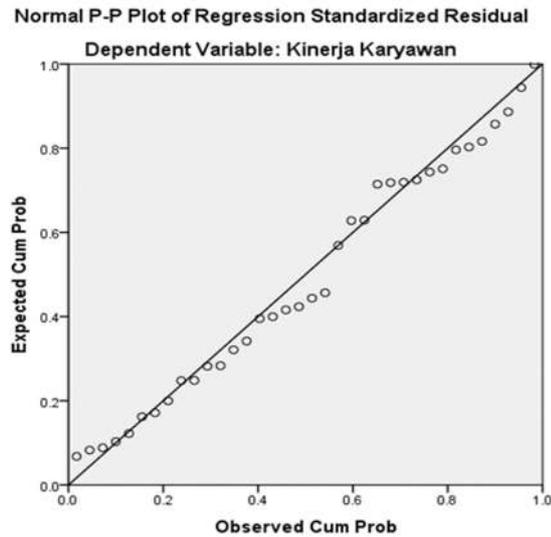
Sumber: data diolah 2020

Tabel diatas menyatakan bahwa ketiga variabel yang ada dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal itu terlihat dari nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$  yang artinya bahwa setiap instrument dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilihat melalui grafik Normal Probability Plot (P-Plot). Berikut hasil pengolahan data yang diperoleh untuk uji normalitas:



Sumber: Program Pengolahan Data SPSS 22

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sesuai dengan ketentuan regresi yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Populasi yang baik dalam penelitian adalah yang mempunyai ragam yang sama (konstan), tidak ada kecendrungan ragam yang besar akibat penelitian yang besar. Berikut hasil olah data untuk variabel-variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Uji Homogen Variabel

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Variabel Kinerja Karyawan	.002	1	34	.969
Variabel Employee Engagement	.911	1	34	.347
Variabel Kinerja Karyawan	.715	1	34	.404

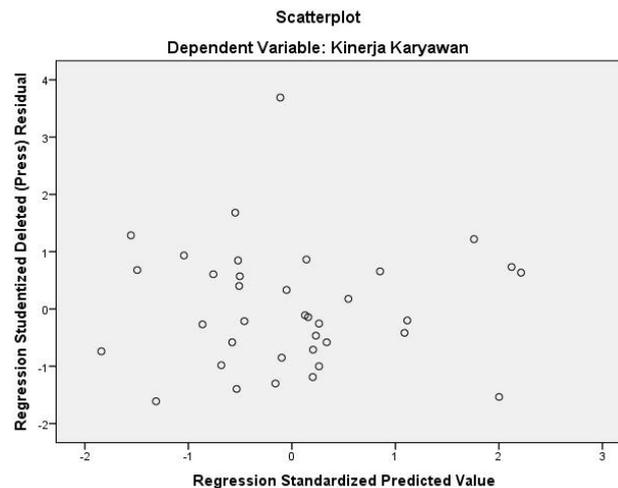
Sumber: data pribadi 2020

Berdasarkan hasil analisis di atas terlihat bahwa untuk hasil untuk variabel  $X_1$ (Pelatihan),  $X_2$  (*Employee Engagement*) dan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan koefisien Significancy masing-masing 0.969, 0.347 dan 0.404 yang lebih besar dari tingkat alpha sebesar 0.339

dengan tingkat kesalahan 0.05 (5%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang bervarian homogen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi tidak terjadi heteroskesdatisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas adalah menggunakan metode Korelasi *Rank Order* dari *Spearman*. Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh:



Sumber: data diolah 2020

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskendastisitas

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik auto korelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskesdatisitas.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.230	6.548		.035	.972
	Pelatihan	-.021	.124	-.036	-.168	.868
	Employee Engagement	.020	.128	.033	.156	.877
	RES_2	-.138	.184	-.136	-.750	.459

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: data diolah 2020

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis dengan pendekatan atau metode Breusch-Godfrey ini adalah bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ . Hal ini untuk  $df = n-1$  sehingga  $dn = 35$  dengan  $\alpha 0.05$  (5%) maka diperoleh koefisien  $t_{tabel}$  sebesar 2.030, sehingga  $0.750 < 2.030$ . Dengan demikian,  $H_0$  yang menyatakan tidak ada autokorelasi diantara data penelitian diterima. Hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak terdapat adanya autokorelasi.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi nilai rata-rata variabel dependen didasarkan pada nilai variabel independen yang sudah diketahui besarnya.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.589	6.384		1.972	0.007
	Pelatihan	0.133	0.119	0.152	1.116	0.002
	Employee Engagement	0.593	0.124	0.652	4.793	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.589 + 0.133 (X_1) + 0.593 (X_2)$$

Keterangan:

1. Nilai Konstan bernilai tetap positif yaitu sebesar 12.589 merupakan nilai konstanta (a). Hal ini menunjukkan jika Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 12.589 %.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja adalah sebesar 0.133. Hal ini berarti jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ) naik 1 satuan (1%) maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.133 atau 13.3 % dengan asumsi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja adalah sebesar 0.593. Hal ini berarti jika variabel pelatihan naik 1 satuan (1%) maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.593 atau 59.3% dengan asumsi variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ ) dianggap konstan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>										
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	.485 <sup>a</sup>	0.236	0.213	5.262	0.236	10.478	1	34	0.003	1.022
a. Predictors: (Constant), Pelatihan										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: data diolah 2020

Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.236. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 23.6 % Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>										
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	.730 <sup>a</sup>	0.532	0.519	4.116	0.532	38.698	1	34	0	1.284
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: data diolah 2020

Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.532. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53.2 % *Employee Engagement* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41.7% % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi bertujuan untuk melihat kuat atau tidaknya peranan antara variabel dapat diukur suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Dalam analisis data yang akan dikorelasikan berbentuk interval. Untuk itu teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment atau dengan huruf (r).”

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Pelatihan	Employee Engagement	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.512**	.485**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003
	N	36	36	36
Employee Engagement	Pearson Correlation	.512**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	36	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.485**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Hasil perhitungan *Pearson Correlation* memperlihatkan hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan bernilai positif, kenaikan Pelatihan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,485 (48.5%) dengan nilai signifikan sebesar 0.003 (0.3%) yang berarti bahwa besarnya hubungan antara kedua variabel berintensitas sedang.
2. Hasil perhitungan *Pearson Correlation* memperlihatkan hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan bernilai positif, kenaikan *Employee Engagement* diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,730 (73%) dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan kedua variabel adalah kuat. Berikut adalah gambaran kuat atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan *Pearson Correlation*

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat Rendah</i>
<i>0,20 – 0,399</i>	<i>Rendah</i>
<i>0,40 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,60 – 0,799</i>	<i>Kuat</i>
<i>0,80 – 1,000</i>	<i>Sangat Kuat</i>

Sumber: data dilah 2020

### Uji Parsial t

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

Tabel 9. Hasil Uji Parsial t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.171	7.686		3.015	.005
	Pelatihan	.426	.132	.485	3.237	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2020

Dari tabel Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_1$  (Pelatihan) adalah sebesar 0.003 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.237. Karena nilai sig  $0.003 < \text{nilai probabilitas } 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.237 > t_{tabel} 2.032$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  "Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )".

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Variable  $X_2$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.035	5.007		3.402	.002
	Employee Engagement	.664	.107	.730	6.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2020

Dari tabel Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai Sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_2$  (*Employee Engagement*) adalah sebesar 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.221. Karena nilai sig  $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 6.221 > t_{tabel} 2.032$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_2$  “*Employee Engagement (X<sub>2</sub>)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)”.

### Uji Simultan F

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

Tabel 11. Hasil Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676.520	2	338.260	20.111	.000 <sup>b</sup>
	Residual	555.036	33	16.819		
	Total	1231.556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Pelatihan

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini (lihat tabel diatas) menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan pada perhitungan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $20.111 > 3.28$ , nilai probabilitas (Sig) 0.000 yang berarti berada dibawah 0.05. Berdasarkan  $F_{hitung}$  dari output adalah 20.111 dengan tingkat signifikan 5% maka cara mencari nilai  $F_{tabel}$  adalah: Jumlah sampel ( $n$ ) = 36 dan Jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2 Taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $Df = n-k-1 = 36-2-1 = 33$ .

Dengan menggunakan tabel distribusi F taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai F sebesar 3,28, sehingga dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $20.111 > 3,28$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_3$  “Pelatihan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TeguhSindo Lestaritama.

### Pembahasan

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Kinerja Karyawan Organisasi (Y)**

Hasil yang diperoleh berdasarkan perhitungan hipotesis melalui uji parsial t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguhindo Lestaritama. Hal ini diketahui berdasarkan nilai Sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_1$  (pelatihan) adalah sebesar 0.005 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.237. Karena nilai sig  $0.005 <$  nilai probabilitas 0.05 dan nilai  $t_{hitung} 3.237 >$   $t_{tabel} 2.032$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel  $X_1$  (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, terdapat nilai tertinggi untuk pernyataan variabel pelatihan yaitu pernyataan “Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat” dan “Pelatihan yang diselenggarakan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap karyawan”. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, kedua pernyataan ini mendapatkan skor tertinggi dengan jumlah masing-masing 148 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Teguhindo Lestaritama sudah cukup baik, tepat sasaran sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan membentuk sikap karyawan. Dalam hal ini PT. Teguhindo Lestaritama sudah memenuhi indikator pertama dalam pelatihan yaitu indikator “Tujuan”, sehingga diharapkan PT. Teguhindo Lestaritama dapat konsisten melaksanakan pelatihan dengan baik untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Jika pada indikator “Tujuan” PT. Teguhindo Lestaritama sudah cukup baik, maka pada indikator “Metode” PT. Teguhindo Lestaritama perlu memberikan perhatian lebih terhadap metode yang digunakan dalam pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini didasarkan poin yang diperoleh pada pernyataan “Metode pelatihan yang diterapkan sangat efektif dalam membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan” sangat rendah yaitu sebesar 131 poin. Pernyataan ini tidak hanya memiliki nilai paling rendah untuk variabel pelatihan saja namun juga paling rendah diantara pernyataan yang terdapat pada variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil yang diperoleh berdasarkan perhitungan hipotesis melalui uji parsial t menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguhindo Lestaritama. Hal ini diketahui berdasarkan nilai Sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_2$  (*Employee Engagement*) adalah sebesar 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.221. Karena nilai sig  $0.000 <$  probabilitas 0.05 dan nilai  $t_{hitung} 6.221 >$   $t_{tabel} 2.032$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel  $X_2$  (*Employee Engagement*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, terdapat nilai tertinggi untuk pernyataan variabel *employee engagement* yaitu pernyataan “Saya selalu memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan” dengan 150 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Teguhindo Lestaritama sudah bisa dikatakan Engaged karena dalam bekerja karyawan tersebut memiliki energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu memberikan usaha yang optimalnya untuk pekerjaannya. Namun dalam hal ini masih belum bisa dikatakan Organizational Engagement karena pada pernyataan “Saya akan merekomendasikan perusahaan tempat saya bekerja sebagai tempat terbaik untuk bekerja” memiliki nilai paling

rendah yaitu sebesar 132 poin. Hal ini berarti cukup banyak karyawan yang masih kurang percaya diri untuk mempromosikan perusahaan di mana dia bekerja.

Ada banyak cara untuk meningkatkan employee engagement diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan demi pengembangan karyawan dan SDM adalah cara terbaik untuk memotivasi karyawan, memberikan reward kepada karyawan berprestasi, memberi kesempatan karyawan untuk berpendapat, menunjukkan rasa peduli secara akrab namun tetap profesional, melakukan outbound training akan meningkatkan harmonisasi tim dan masih banyak lagi cara-cara yang bisa dilakukan.

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Employee Engagement ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pelatihan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t*hitung sebesar 3.327 dan 6,221 dengan taraf signifikan 0,002 dan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pelatihan dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TeguhSindo Lestartama.

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah pada PT. TeguhSindo Lestartama adalah variabel Employee Engagement. Hal ini dapat diketahui dengan melihat standardized coefficients beta yang paling tinggi sebesar 0,730 atau 73% adalah variabel *Employee Engagement*, sedangkan variabel Pelatihan yaitu sebesar 0,485 atau 48.5%. Nilai bersifat positif yang berarti “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan PT. TeguhSindo Lestartama dengan tingkat hubungan kuat.

Hasil penelitian ini menyetujui dan menerima penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai di Universitas Islam Indonesia dengan tingkat hubungan kuat”. Penelitian dari Fattiah Fauziah: 2016 menyatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikansi sebesar 0,016 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung} 2.487 > t_{tabel} 1.67412$ . Dengan demikian berarti bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Muhammad Ferdiansyah: 2018.

## **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Employee Engagement ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. TeguhSindo Lestartama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. TeguhSindo Lestartama dengan diperoleh nilai sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_1$  (Pelatihan) adalah sebesar 0.003 dan nilai *t*hitung sebesar 3.237. Karena nilai sig 0.003 < nilai probabilitas 0.05 dan nilai *t*hitung 3.237 > *t*tabel 2.032, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_1$  “Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )”.

2. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguhindo Lestartama dengan diperoleh nilai Sig hasil pengujian hipotesis untuk variabel  $X_2$  (*Employee Engagement*) adalah sebesar 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.221. Karena nilai sig  $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 6.221 > t_{tabel} 2.032$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_2$  “*Employee Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)”.
3. Pelatihan dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguhindo Lestartama. Dengan menggunakan tabel distribusi F dua taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai F sebesar 3,28, sehingga dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $20.111 > 3,28$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis  $H_3$  “Pelatihan dan *Employee Engagement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguhindo Lestartama dengan tingkat hubungan kuat.
4. Hasil perhitungan Pearson Correlation memperlihatkan hubungan Pelatihan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, kenaikan Pelatihan dan *Employee Engagement* diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan. Besarnya nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,485 (48.5%) untuk variabel pelatihan dan 0,730 (73%) untuk variabel *Employee Engagement*

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan yang sekiranya bermanfaat bagi PT. Teguhindo Lestartama dan bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

### A. Bagi Perusahaan

PT Teguhindo Lestartama sebagai perusahaan yang bergerak dibidang farmasi untuk dapat bersaing mewujudkan visinya “menjadi perusahaan farmasi lokal besar dan terbaik di Indonesia melalui kepemimpinan terbaik dan bermutu serta menjadikan mitra dokter dalam meningkatkan hidup pelanggan ”hendaknya lebih agresif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, agar dapat menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dan sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga kinerja perusahaan pun ikut meningkat. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Teguhindo Lestartama diperoleh data bahwa:

1. Mengingat Pelatihan mempunyai pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya PT. Teguhindo Lestartama perlu meninjau ulang kebijakan pelatihan yang saat ini sudah berjalan dengan baik agar kinerja karyawan semakin meningkat. PT. Teguhindo Lestartama sebaiknya juga mengevaluasi kembali metode yang dipakai dalam proses pelatihan, memastikan bahwa instruktur mampu memberi semangat kepada peserta pelatihan dan memastikan kelengkapan materi pada saat pelatihan berlangsung serta mengusahakan materi yang disampaikan mudah dimengerti oleh para peserta pelatihan, karena beberapa instrumen tersebut memiliki poin sangat rendah dibandingkan dengan instrumen lainnya dalam pelatihan.
2. *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan tetapi masih dalam tahap job engagement, yang berarti karyawan positif dan bahkan bergairah dengan pekerjaannya serta termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi namun belum berfokus pada keterikatan dengan perusahaan secara keseluruhan. Seorang karyawan dapat dikatakan *organizational engagement* apabila individu tersebut melakukan identifikasi diri

dengan nilai dan tujuan perusahaan dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh pada pernyataan “Saya akan merekomendasikan perusahaan tempat saya bekerja sebagai tempat terbaik untuk bekerja” memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 132 poin. Hal ini berarti cukup banyak karyawan yang masih kurang percaya diri untuk mempromosikan perusahaan di mana dia bekerja. Ada banyak cara untuk meningkatkan employee engagement diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan demi pengembangan karyawan dan SDM adalah cara terbaik untuk memotivasi karyawan, memberikan reward kepada karyawan berprestasi, memberi kesempatan karyawan untuk berpendapat, menunjukkan rasa peduli secara akrab namun tetap profesional, melakukan outbound training akan meningkatkan harmonisasi tim dan masih banyak lagi cara-cara yang bisa dilakukan.

## B. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Banyaknya jumlah populasi dan sampel yang digunakan berfungsi untuk melihat kinerja suatu organisasi/perusahaan secara lebih objektif dan menyeluruh. Diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik adalah dengan meningkatkan jumlah populasi yang diteliti dan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan sampel jenuh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. *Skripsi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Edison, Anwar, dan Komariah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, Fattiah. 2016. *Skripsi Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ferdiansyah, Muhammad. 2018. *Skripsi Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ferizal, Irvandi. 2016. *To Be Employer Of Choice Rahasia Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gustantya, Anandyatama Ryan. 2018. *Skripsi Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagemebt, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turn Over Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*". Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Sah Media
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Sudarmanto, Gumawan. 2013. *statistik terapan berbasis komputer dengan program IBM SPSS statistic 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group
- Willey, John dan Sons. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [www.Gallup.Com/Businessjournal/162953/Tackle-Employees-Stagnating-Engagement.Aspx](http://www.Gallup.Com/Businessjournal/162953/Tackle-Employees-Stagnating-Engagement.Aspx)  
(Diakses 25 Oktober 2019).