

**PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DAN PARTISIPASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. DAYA
ANUGRAH MANDIRI MOTOR CABANG BATURAJA)**

Oleh :

Mardiah Kenamon¹, Fessy Febriyani Putri Rose Mary. AR², Gustin Yandriani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

kenamonmardiah@gmail.com¹,

fessyamroni@gmail.com²,

gustinyandriani@yahoo.com³

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan pengembangan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja. Metode analisis digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan Pengembangan (X_1) sebesar (8,766), variabel partisipasi (X_2) sebesar (3,602) jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar (2,045) maka secara parsial variabel pelatihan pengembangan dan partisipasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil pengujian secara simultan dilihat dari f-hitung sebesar (42,888) yang lebih besar dari f-tabel sebesar (3,33) hal ini berarti bahwa kedua variabel yaitu Pelatihan Pengembangan Dan Partisipasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar (0,747) atau 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini (Priyatno, 2011).

Kata kunci : Pelatihan Pengembangan, Partisipasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study discusses the influence of training development and participation on employee performance At PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Baturaja Branch. The analytical method used is Quantitative Method by using multiple linear Regression analysis tool. The result of partial hypothesis testing is obtained by t-count value for Development Training (X_1) variable (8,766), participation variable (X_2) equal to (3,602) if compared with t-table value (2.045) partially variable development and participation training Has a significant effect on performance. Then the result of simultaneous test seen from f-count equal to (42,888) bigger than f-table equal to (3,33) this mean that both variable that is Training Development And Participation have significant influence to Employee Performance at PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Baturaja Branch. Furthermore the value of determination coefficient (R_2) is (0,747) or 74,7% while the rest of 25,3% is influenced by other variable not included in this model (Priyatno, 2011).

Keywords: Training Development, Participation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Wexley dan Yukl dalam (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Selain pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, adalah Partisipasi yang tinggi dari setiap karyawan. Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab. Ada banyak hal yang dilakukan organisasi dalam hal menerapkan Pelatihan dan pengembangan, Partisipasi dan itu semua memberikan dampak pada berbagai faktor termasuk kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka akan memberi sumbangan yang optimal bagi organisasi, selain itu dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Lewat tercapainya kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang seutuhnya. Wexley dan Yukl dalam (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Selain pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, adalah Partisipasi yang tinggi dari setiap karyawan. Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab. Ada banyak hal yang dilakukan organisasi dalam hal menerapkan Pelatihan dan pengembangan, Partisipasi dan itu semua memberikan dampak pada berbagai faktor termasuk kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2016:) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka akan memberi sumbangan yang optimal bagi organisasi, selain itu dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Lewat tercapainya kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang seutuhnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya yaitu apakah ada Pengaruh Pelatihan Pengembangan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja) baik secara parsial maupun simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Dan Pengembangan

Rachmawati (2008) pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Perbedaan antara pengertian pelatihan dengan pengembangan antara lain: Pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek), Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan karyawan mengerjakan pekerjaan dimasa yang akan datang (proses pendidikan jangka panjang).

Partisipasi

Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa Partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggung jawab terhadap hal tersebut. Menurut (Sugiyah, 2010) mengklasifikasikan partisipasi menjadi dua berdasarkan cara keterlibatannya, yaitu Partisipasi langsung Partisipasi yang terjadi apabila individu menampilkan kegiatan tertentu dalam proses partisipasi. Partisipasi ini terjadi apabila setiap orang dapat mengajukan pandangan, membahas pokok permasalahan, mengajukan keberatan terhadap keinginan orang

lain atau terhadap ucapannya. Partisipasi tidak langsung Partisipasi yang terjadi apabila individu mendelegasikan hak partisipasinya pada orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Hariandja, 2002). faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Faktor kemampuan Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya seseorang yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hubungan Pelatihan Pengembangan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Pelatihan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor utama yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wibowo, 2007) faktor pelatihan dan pengembangan adalah investasi organisasi yang paling penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan menggunakannya dalam bekerja. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati pisisi baru dalam hal kinerja .

Apabila pekerja diminta untuk belajar keterampilan baru dan menyerap pengetahuan baru dan menerapkan dalam pekerjaan maka berarti bahwa kinerja yang diukur harus mencerminkan perubahan tersebut, semakin penting keterampilan dan pengetahuan bagi strategi organisasi, semakin besar penekanan pada penilaian sistem manajemen kinerja organisasi.

Hubungan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan

Partisipasi merupakan keterlibatan emosi mental seorang pegawai dalam situasi kelompok yang mengingatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta memiliki tanggung

jawab terhadap hal tersebut (Mangkunegara, 2007). Tujuan partisipasi karyawan yaitu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab serta mampu memberikan inovasi dan inisiatif serta kreatifitas untuk perusahaannya, karyawan yang memiliki partisipasi tinggi akan tampak dalam prilakunya yaitu aktivitas yang kreatif dan semangat kerja yang tinggi. Begitu pula manajer yang partisipasi kerjanya tinggi akan aktif dalam memberikan informasi, penjelasan mengenai petunjuk-petunjuk kerja kepada bawahannya, serta bersikap empati dan simpati terhadap bawahannya. Dengan adanya partisipasi kerja yang baik baik itu manajer beserta karyawannya akan berdampak bagi perusahaan, memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki partisipasi kerja yang tinggi dalam kelompok akan dapat bekerja sama dalam satu kerja. Kesatuan dalam tim kerja merupakan kunci keberhasilan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif Sebagaimana yang dipergunakan dalam sebuah penelitian kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2002) alat analisa yang bersifat kuantitatif adalah alat yang menggunakan model-model misalnya matematika dengan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan secara Umum Regresi Linier Berganda Sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

X_1 = Pelatihan Pengembangan

X_2 = Partisipasi

$b_{1,2}$ = Koefisien

E = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda
Coefficients^a**

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-10.141	6.324
PELATIHAN_PENGEMBANGAN	.856	.098
PARTISIPASI	.590	.164

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Menurut (Abdul, 2011), secara umum regresi linear tiga variabel dapat dimodelkan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -10,414 + 0,856X_1 + 0,590 X_2$$

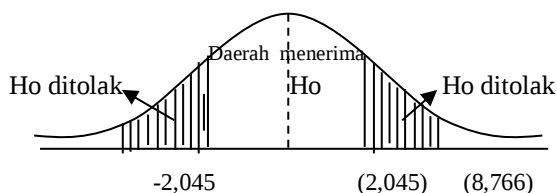
1. Nilai konstanta sebesar -10,414 bernilai negatif artinya jika pelatihan pengembangan (X_1) dan partisipasi (X_2) tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar nilai konstanta yaitu 10,414.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,856 artinya bahwa jika pelatihan pengembangan (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka akan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,856 dengan asumsi nilai partisipasi (X_2) tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,590 artinya bahwa jika Partisipasi (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,590 satuan dengan asumsi nilai Pelatihan pengembangan (X_1) tidak berubah atau tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Kuncoro, 2009) Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara *individual* dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t adalah sebagai berikut: (Priyatno, 2011). Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % dan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df(n-k-1)} = (32 - 2 - 1 = 29 = 2,045)$.

a) Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

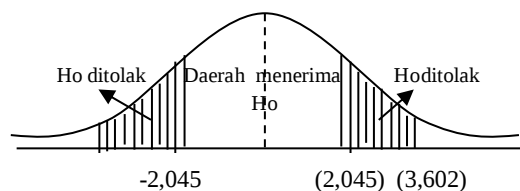
1. Koefisien t-hitung X_1 (Pelatihan Pengembangan) sebesar 8,766 dengan t-tabel sebesar 2,045 maka X_1 (Pelatihan Pengembangan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $8,766 > 2,045$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya signifikan bahwa Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 1. Daerah Penerimaan Hipotesis Uji-t Variabel Pelatihan Pengembangan (X_1)

a) Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien t-hitung X_2 (Partisipasi) sebesar 3,602 dengan t-tabel sebesar 2,045 maka X_2 (Partisipasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $3,602 > 2,045$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Daerah Penerimaan Hipotesis Uji-t Variabel Partisipasi (X_2)

Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent (Priyatno, 2011). Uji F dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan (α) = 5%, dengan derajat kebebasan (dk_1) ($3 - 1 = 2$) dan (dk_2) ($n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$) hasil diperoleh untuk F table sebesar 3,33 (lihat pada lampiran). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung

dengan nilai F-tabel yaitu jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya diantara variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Diperoleh koefisien nilai F-hitung 42,888 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,33 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pengembangan dan partisipasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut: (Ridwan dan Sunarto, 2010).

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.730	6.588

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,747 atau (74,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan pengembangan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja sebesar 0,747 atau (74,7%), sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini (Priyatno, 2011).

UJI ASUMSI KLASIK

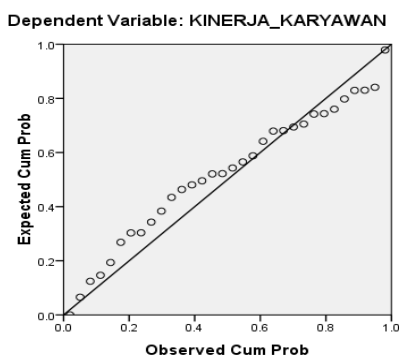
Apabila suatu penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yang terdeleri dari :

1. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah analisis grafik (*normal probability plot*) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut (Santoso, 2012) metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar *normal Probability Plots* dalam program SPSS

yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari gambar 4 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 3. Normalitas**

Pada grafik memperlihatkan P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Pplot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (Pelatihan Pengembangan) dan variabel X_2 (Partisipasi) adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2011) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai Inflation factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
PELATIHAN_PENGEMBANGAN	.995	1.005
PARTISIPASI	.995	1.005

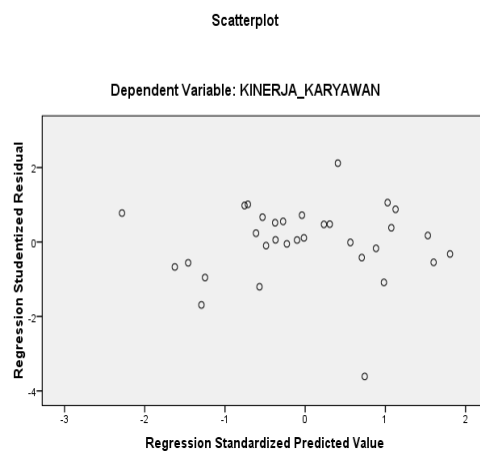
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai $tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai $tolerance < 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas. Hasil perhitungan dengan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel berikut: Pada tabel 3 VIF masing-masing variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai $tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode pola grafik regresi (scatterplot). Menurut (Santoso, 2012) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplots

Pada gambar 4 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tersebut diketahui jika Pelatihan Pengembangan dan Partisipasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja dilihat dari nilai koefisien t-hitung Pelatihan Pengembangan (X_1) lebih besar dari pada t-tabel yaitu $8,766 > 2,045$ dan uji sig dapat dikatakan bahwa $\text{sig}_{\alpha} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Nilai koefisien t-hitung Partisipasi (X_2) lebih besar dari pada t-tabel yaitu $3,602 > 2,045$ dan uji sig dapat dikatakan bahwa $\text{sig}_{\alpha} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh partisipasi terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien nilai F-hitung 42,888 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,33 hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{sig}_{\alpha} < 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pengembangan dan Partisipasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan pengembangan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja sebesar 0,747 atau (74,7%), sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini (Priyatno, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, di ketahui secara statistik variabel Pelatihan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja. Untuk Partisipasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja dengan kontribusi sebesar 74,7%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Secara parsial pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Motor Cabang Baturaja dengan nilai koefisien t-hitung Pelatihan pengembangan (X_1) lebih besar dari pada t-tabel dengan demikian bahwa pelatihan

pengembangan diperusahaan ini telah berjalan dengan baik tetapi masih ada kekurangan seperti fasilitas yang harus diperbaiki lagi, seharusnya perusahaan memberikan fasilitas yang baik agar karyawan nyaman pada saat pelatihan dan pengembangan dilaksanakan, dan partisipasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Nugra Mandiri Motor Cabang Baturaja dengan nilai koefisien t-hitung partisipasi (X_2) lebih besar dari pada t-tabel, hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dan dibuktikan dengan partisipasi yang berjalan diperusahaan ini sudah baik tetapi memang kurang maksimal, perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas lagi untuk karyawan agar mampu bekerjasama dan partisipasi dengan baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara simultan pelatihan pengembangan (X_1) dan partisipasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugra Mandiri Motor Cabang Baturaja dengan Koefisien nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dimana pelatihan pengembangan dan partisipasi apabila dilaksanakan dengan baik lagi dengan cara memberikan pelatihan pengembangan dengan memberikan fasilitas yang baik dan partisipasi terjalin dengan baik maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dengan baik lagi.

Nilai *R Square* sebesar 0,747 atau (74,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan pengembangan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugra Mandiri Motor Cabang Baturaja sebesar 0,747 atau (74,7%), sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini (Priyatno, 2011)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka penulis mempunyai saran sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa variabel pelatihan pengembangan dan partisipasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja agar lebih menambah hasil kinerja karyawan lebih maksimal lagi maka hendaknya PT. Daya Anugra Mandiri Motor Cabang Baturaja lebih memperhatikan lagi fasilitas yang bersangkutan dalam pemberian pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya sehingga karyawan dapat menerapkan hasil pelatihan dan pengembangan dengan maksimal pada saat bekerja didalam perusahaan. dan juga para karyawan harus lebih meningkatkan partisipasi antar karyawan atau partisipasi

dengan atasan lebih baik lagi, apabila partisipasi dijalankan dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan daya saing penjualan dibanding perusahaan lain.

2. Peneliti berikutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan pengembangan dan partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Felista. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234.
- Hermawati, A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Lestari, N. W. E. (2019). Peningkatan Employee Training dan Self-Efficacy Terhadap Employee Performance PT. Cipta Nirmala Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 562–572.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(7), 177–186.
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah*. 1(3), 334–347.