

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DAYAGUNA MOTOR INDONESIA CABANG CIKAMPEK**

**Wulan Eka Fitri Mulyani<sup>1</sup>, Muhamad Ismet Pradita<sup>2</sup>**

Universitas Pelita Bangsa

Email: [wulaneka0705@gmail.com](mailto:wulaneka0705@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhamadismetpradita@gmail.com](mailto:muhamadismetpradita@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi secara mendalam bagaimana pelatihan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek, penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif deskriptif kausal. Dengan melibatkan 27 orang responden dalam pengumpulan data yang merupakan karyawan dimana karyawan tersebut telah mengikuti berbagai program pelatihan di perusahaan tersebut. Proses analisis dilakukan menggunakan kombinasi metode analisis deskriptif untuk menggambarkan tren dan pola data secara umum, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian secara tegas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dalam hal efisiensi kerja, produktivitas, maupun kemampuan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dengan demikian, pelatihan terbukti menjadi investasi penting yang memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di PT. Dayaguna Motor Indonesia. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan demi mencapai target organisasi yang lebih optimal.

**Kata Kunci** : Pelatihan Karyawan, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Linear Sederhana.

## **PENDAHULUAN**

Produk otomotif menjadi lebih canggih sebagai hasil dari kemajuan teknologi yang terus-menerus. Salah satu cara untuk menarik minat konsumen otomotif adalah dengan meningkatkan layanan purna jual dan pemasaran yang mencakup perawatan kendaraan dan penyediaan suku cadang. Dalam industri otomotif, persaingan menjadi tantangan tersendiri bagi pengembangan bisnis, terutama dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menjadi ahli dalam industri tersebut dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

PT. Dayaguna Motor Indonesia adalah distributor resmi produk otomotif ternama, perusahaan ini sudah tidak asing lagi dikena oleh para pengusaha. Perusahaan ini melakukan kegiatan bisnisnya selain di bidang perawatan kendaraan dan penjualan kendaraan juga merupakan distributor resmi kendaraan truk dan bus. Adapun produk yang dipasarkan oleh perusahaan ini adalah kategori kendaraan truk dan bus. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya tentu perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal , yaitu pegawai yang ahli yang profesional, agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pelanggan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal untuk meperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten di bidang mereka supaya dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus mengambil Langkah – langkah yang strategis untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas , berkompeten, dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Kinerja karyawan adalah variable dependen dari penelitian ini, dan pelatihan adalah variable independent. Dalam penelitian ini, data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan langsung dari lapangan untuk menampung pendapat dari karyawan PT. Dayaguna Motor Indonesia terkait variable yang diteliti yaitu pelatihan dan kinerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang terdiri dari kuisisioner dan wawancara kepada responden yang ditemui.

Dalam penlitian ini analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data dari kuesioner dan menggunakan pengujian instrument variable untuk menguji validitas dan reabilitas kuesioner dengan memastikan bahwa ukurannta konsisten (Widodo et al., 2023). Uji validitas fungsinya untuk pengukuran valid atau tidak validnya pada suatu data kuesioner penelitian,kuesioner yang diasumsikan dalampertanyaan atau pernyataanya valid maka mampu menjadi ukuran yang sah pada kuesioner penelitian tersebut.

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai salah satu metrik konstruksi atau variable. Setiap jawaban yang diberikan pada kuesioner secara konsisten dan stabil secara berkala, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh seseorang dapat dipercaya atau dapat diandalkan.. Uji kelayakan model, juga dikenal sebagai uji asumsi klasik, adalah tahap pertama uji model regresi (Mukhit, 2021). Pada penelitian ini, uji normalitas data, heteroskedastisitas, dan multilinearitas digunakan untuk uji asumsi klasik.Setelah ujikelayakan model regresi selesai, uji regresi linear berganda dilakukan terhadap hipotesis penelitian. Ini termasuk uji hipotesis parsial dan simultan koefisien determinan, dan koefisien korelasi, serta model persamaan regresi, berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

X = Pelatihan

Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi Variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas dan reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variables	Cronbach's	Critical Value	Deskription
Indicator	r-Count		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,600	Reliable
Y.1	0,661	0,381	Valid
Y.2	0,841	0,381	Valid
Y.3	0,769	0,381	Valid
Y.4	0,831	0,381	Valid
Y.5	0,425	0,381	Valid
Y.6	0,800	0,381	Valid
Y.7	0,681	0,381	Valid
Y.8	0,702	0,381	Valid
Y.9	0,822	0,381	Valid
Y.10	0,563	0,381	Valid
Pelatihan (X)	1	0,600	Reliable
X.1	0,683	0,381	Valid
X.2	0,737	0,381	Valid
X.3	0,528	0,381	Valid
X.4	0,671	0,381	Valid
X.5	0,795	0,381	Valid
X.6	0,641	0,381	Valid
X.7	0,661	0,381	Valid
X.8	0,846	0,381	Valid
X.9	0,728	0,381	Valid
X.10	0,750	0,381	Valid

Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa semua indikator untuk variable Kinerja ( Y ) dan Kompensasi ( X ) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai kritis (0,381), yang menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Uji reliabilitas menemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja adalah 1 dan untuk variabel Kompensasi adalah 1, yang menunjukkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel karena mereka berada di atas batas minimum 0,600.

### Hasil uji normalitas data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60277376
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.161
	Positive	.108
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Sebagai hasil dari pengujian normalitas data penelitian, informasi yang ditemukan dalam tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) ialah 0,072, yang berarti bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah lebih besar dari nilai alpha 5% (0.05), yang berarti bahwa variabel kinerja dan pelatihan keseluruhan yang diteliti berdistribusi normalisasi data dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

### Hasil uji multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalX11	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian multikolinieritas disajikan dalam tabel 3. Nilai faktor penginflasian variabel (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10.00 dari batas ukuran, dan nilai pada tolerabilitas keseluruhan variabel independen pelatihan lebih besar dari Tingkat signifikansi 0.10. Dari informasi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

### Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.779	5.042		-.154	.879
	Pelatihan	.095	147	.127	.643	.526

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data pada tabel 4 merupakan hasil dari pengujian heterokedastisitas Tidak ada masalah heteroskedastisitas dengan variabel independen penelitian, seperti yang ditunjukkan oleh data dari tabel 4, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (0.526) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis Penelitian

#### Hasil uji koefisien determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.639 <sup>a</sup>	0.408	0.384	3.67412

a. Predictors: (Constant) Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data yang dapat dilihat pada tabel 5 merupakan kesimpulan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan didapat Adjusted R Square didapat sebesar 0.408 atau 40.8% dapat diberikan penjelasan oleh variabel-variabel bebas tersebut, sehingga sisa persentase 59.2% berpengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji iF

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	232.521	1	232.531	17.225	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	337.479	25	13.499		
	Total	570.000	26			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan						

Sumber data : Diolah peneliti (2024)

Sebagai hasil dari uji-F (simultan) variabel bebas, data dari tabel 6 menunjukkan bahwa pelatihan berdampak signifikan pada variabel terikat kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 17.225 dan nilai F- tabel sebesar 4.23, dengan nilai signifikansi 0.000. Dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang telah diuji lebih besar dari F-tabel dengan nilai yang didapatkan sebesar 17.225 yaitu lebih besar dari 4.23, dan nilai signifikasn yang di dapatkan lebih kecil dari tingkat alfa yaitu sebesar 5% (0.05) yang membuktikan bahwa variable bebas tersebut berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

## Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coeffecient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.606	7.038		0.512	0.613
	Pelatihan	0.854	0.206	0.639	4.150	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dengan menggunakan data dari tabel 7, kita dapat membuat model persamaan regresi linier ganda yang berbasis pada kolom B, yang disebut sebagai koefisien yang tidak standar. Maka dari itu persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian inidapat dibuat dengan cara seperti berikut ini :

$$Y = 3.606 + 0.854X + e$$

## Pembahasan

### Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada data tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai signifikansi (0.000) yang lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05), sehingga hasilnya menunjukkan bahwariabel pelatihan memengaruhi kinerja karyawan PT. Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek, temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dengan penelitian terdahulu (Pratiwi et al., 2023) dan(Neza, 2020) yang me\$ne\$mukan hasil\$ dari\$ pe\$ne\$li\$ti\$annya bahwa vari\$able\$ pe\$lati\$han be\$rp\$e\$ngaruh posi\$ti\$f si\$gni\$fi\$kan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan, pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dibuktikan bahwa di PT. Dayaguna Motor Indonesia cabang Cikampek pelatihan yang didapatkan oleh karyawan dinilai sudah efektif dan mempengaruhi kinerjanya.

## KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek adalah untuk me\$ng\$analisis bagaimana pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan ini merupakan peneltian asosiatif

kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan karyawan PT. Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek dengan sample sampling 27 responden melalui kuesioner penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini merupakan regresi liner berganda untuk menemukan pengaruh kausalitas variabel penelitian. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek, dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikasnsi 0.000, jauh di bawah batas alpha 5% (0.05), yang mengindikasikan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks industri otomotif yang kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, di mana karyawan yang terampil dan berpengetahuan dapat memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan dan daya saing perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa pelatihan berkontribusi positif terhadap motivasi dan kepercayaan diri karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan profesional karenanya. Sehingga penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan dan mengevaluasi program pelatihan yang ada agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industry dan bisnis. Dengan berinvestasi dalam program pelatihan yang berkualitas, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan menjadikannya sebagai strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk tetap terus bersaing di pasar yang terus berubah secara cepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arta, D. N. T. H. H. F. S. D. Y. I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hartomo, N. K. L. B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia ( Persero ) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 200–207.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
- Mukhit, A. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF*.
- Neza, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X. *Journal Of Management and Business Review*, 17(1), 1–25.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Safitri, D. E. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 8(2), 240–248.
- Widodo, S., Khairunnisa, K., Rahmadiliyani, N., Ladyani, F., Lestari, S., Rusdi, Devriany, A., Wijayanti, D., Dalfian, D., Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Widya, N., Armi, & Rogayah. (2023). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. [https://www.researchgate.net/publication/373070067\\_BUKU\\_AJAR\\_METODE\\_PENELITIA N](https://www.researchgate.net/publication/373070067_BUKU_AJAR_METODE_PENELITIA N)