

Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Di PT Kalbe Milko Indonesia

Hartanto^{1*}, Don Gusti Rao², Salma Athiyyah Fajri³

^{1*,2,3} Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta, Indonesia

Email: ^{1*}hartanto@politeknaker.ac.id, ²dongusti@politeknaker.ac.id,

³salmaath25@gmail.com

Abstract

Training is very necessary to increase the capacity and competence of employees. The implementation can be done face-to-face (offline) or remotely (online). Currently, online training methods are needed to overcome the problems of implementing training due to the Covid 19 pandemic which limits meetings within a company. The effectiveness of the results of the online training can be measured through employee performance appraisals. The purpose of this study is to find out how the effectiveness of online training has on employee performance. The study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Using a sample of 106 employees of the Production Department of PT Kalbe Milko Indonesia. Analysis of the data used in the form of descriptive analysis, simple linear regression analysis, hypothesis testing (t test), and the correlation coefficient test (r) and determination (R²). The results of this study indicate that the effectiveness of online training has a positive and significant effect on the performance of employees of the production department of PT Kalbe Milko Indonesia with an effect of 9.4%.

Keywords: Effectiveness, Training, Online, Performance

Abstrak

Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara tatap muka (*offline*) maupun jarak jauh (*daring/online*). Saat ini, metode pelatihan daring diperlukan untuk mengatasi permasalahan pelaksanaan pelatihan akibat pandemi Covid 19 yang membatasi adanya pertemuan dalam suatu perusahaan. Efektivitas hasil dari pelatihan daring tersebut dapat diukur melalui penilaian kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan yang dilaksanakan secara daring terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Menggunakan sampel sebanyak 106 karyawan Departemen Produksi PT Kalbe Milko Indonesia. Analisis data yang digunakan berupa analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien korelasi (r) dan determinasi (R²). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan daring berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia dengan pengaruh sebesar 9,4%.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan, Daring, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu bertanggung jawab untuk menjaga keunggulan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Salah satu cara dalam menjaga kualitas ini adalah dengan melaksanakan pelatihan. Sikula dalam Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dengan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pekerja dapat mempelajari pengetahuan maupun keterampilan teknis dalam jangka waktu pendek dan tujuan terbatas. Melalui kegiatan pelatihan diharapkan karyawan menjadi ahli dalam bidang yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan karyawan juga mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor lain yang dapat menentukan kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Abdullah (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan suatu organisasi yang dikerjakan oleh karyawannya dengan kompetensi dan kemampuan terbaik yang dimilikinya, sesuai dengan petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pemimpin. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharapkan untuk memfokuskan seluruh pengetahuan, keterampilan, pikiran, tenaga, dan waktu kerja yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Perusahaan membutuhkan dukungan karyawan yang cakap dalam bidangnya agar tercipta kinerja yang optimal. Perusahaan mengharapkan kinerja tinggi dari karyawan untuk membantu peningkatan kinerja organisasi. Artinya apabila SDM yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kinerja yang baik maka kinerja perusahaan pun dapat meningkat. Salah satu aktivitas yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengadakan pelatihan. Ini sejalan dengan pendapat Mondy dkk. dalam Bukit dkk. (2017) yaitu untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawannya, perusahaan dapat mengadakan program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Dengan diadakannya pelatihan, berarti perusahaan membantu karyawan agar mampu memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kemampuannya.

Pada awalnya, PT Kalbe Milko Indonesia rutin mengadakan pelatihan secara tatap muka, namun pada tahun 2020 mulai diterapkan pelatihan berbasis daring sejak diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) oleh Pemerintah guna mengurangi penyebaran virus akibat dari pandemi Covid-19. Pada masa pandemi, sejumlah aktivitas pelatihan kemudian dilaksanakan oleh perusahaan dengan metode *online in class* melalui platform video konferensi *online*. Salah satu jenis pelatihan *refreshment* yang rutin diikuti oleh seluruh karyawan PT Kalbe Milko Indonesia adalah pelatihan *Food Safety System Certification* (FSSC). Tujuan dari diadakannya pelatihan ini agar karyawan mengingat kembali dan memahami prosedur produksi, persyaratan keamanan produksi pangan, pengendalian kebersihan lingkungan, pemeliharaan alat, dan pencegahan kecurangan pangan.

Dengan adanya perubahan kondisi pelatihan seperti ini maka manajemen berusaha sebaik mungkin untuk mengadakan pelatihan yang efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Permatasari (2018) yang menyatakan bahwa *e-learning* diterapkan sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan *HR Staff* PT Kalbe Milko Indonesia, dari data penilaian kinerja pada saat sebelum pandemi, karyawan sudah memiliki kinerja cukup baik yang dibuktikan dengan ketercapaian target produksi. Oleh karena itu perusahaan tetap konsisten menjalankan pelatihan untuk mempertahankan kinerja karyawan meskipun dilaksanakan secara daring. Hal ini sejalan dengan Kurniawan (2021) yang menyatakan

bahwa adanya pelatihan memiliki dampak dalam kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap perubahan etos kerja karyawan serta akan meningkatkan produktivitas.

PT Kalbe Milko Indonesia mengharapkan *output* dari pelatihan daring ini adalah paling tidak peserta dapat memahami materi pelatihan sama dengan saat pelatihan tatap muka sehingga perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Ariyanto (2021) menyatakan bahwa jika intensitas pelatihan semakin tinggi maka kinerja semakin meningkat.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena saat ini adalah perubahan metode pelatihan dari tatap muka ke daring akibat pandemi yang menjadikan peneliti untuk ingin lebih mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan yang dilaksanakan secara daring tersebut terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) memaknai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni mengkoordinasikan hubungan serta peran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif.

Werther dan Davis (1996) dalam Hanggraeni (2012) manajemen sumber daya manusia sebagai segala kegiatan yang dimaksudkan untuk membantu atau memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam mencapai rencana strategis organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pelatihan

Menurut Dessler (2011) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada berupa keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu karyawan.

Kaswan (2016) mengartikan pelatihan sebagai proses yang dilakukan sebagai usaha dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta pengubahan sikap karyawan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Terdapat empat unsur untuk mengukur efektivitas pelatihan menurut teori yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (1959) dalam Kaswan (2016) yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

Tabel 1. Operasionalisasi Konsep Variabel Efektivitas Pelatihan

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektivitas Pelatihan Daring	Reaksi	Antusiasme peserta pelatihan
		Trainer
		Metode pelatihan
		Fasilitas pelatihan
	Pembelajaran	Pengetahuan kerja
		Keterampilan kerja
	Perilaku	Peningkatan moral
		Kedisiplinan

	Hasil	Target dan sasaran kerja
		Produktivitas kerja

Sumber: diolah peneliti dari teori Kirkpatrick (1959) dalam Kaswan (2016)

Menurut Permatasari (2018), penerapan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Pameilia (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode pelatihan yang tepat akan menghasilkan sesuatu yang optimal sesuai dengan kebutuhan.

2.3 Kinerja

Wheelen & Hunger (2004) dalam Bukit dkk, (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil akhir dari aktivitas kerja, dimana pengukurannya tergantung pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai prestasi atau hasil kerja (output), baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab per-satuan periode waktu yang diberikan kepadanya. Terdapat empat unsur untuk mengukur kinerja menurut teori Mangkunegara (2017) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap.

Tabel 2. Operasionalisasi Konsep Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	Kualitas kerja	Ketelitian kerja
		Kerapian kerja
	Kuantitas kerja	Pencapaian target
		Ketepatan waktu
	Kehandalan	Mengikuti instruksi
		Kerajinan
	Sikap	Tanggung jawab
		Kerja sama

Sumber: diolah peneliti dari teori Mangkunegara (2017)

Menurut Findiai (2015) karyawan memiliki kinerja yang baik setelah mengikuti pelatihan. Sejalan dengan Octora (2020) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tipe penyelidikan kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan dan masalah penelitian yang dilakukan yaitu bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan yang dilaksanakan secara daring terhadap kinerja karyawan departemen produksi di PT Kalbe Milko Indonesia.

Data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer menggunakan menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian

dilakukan di PT Kalbe Milko Indonesia yang berlokasi di Bogor. Dilakukan pada karyawan Departemen Produksi sebanyak 106 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* artinya anggota sampel dalam populasi diambil dengan cara acak tanpa mempertahankan strata yang ada di dalam populasi (Sugiyono: 2017). Dalam penelitian ini peneliti menghitung ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

- n : ukuran sampel
N : ukuran populasi
e : taraf kesalahan

Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin dengan taraf kesalahan taraf kesalahan 5%. Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari populasi sebanyak 144 orang adalah 106 orang.

$$n = \frac{144}{1 + (144 \times 0,05^2)} = 105,882$$

Instrumen atau alat dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala ordinal. Kuesioner untuk mengukur variabel efektivitas pelatihan daring terdiri dari 20 item pertanyaan, dan variabel kinerja terdiri dari 16 item pertanyaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden dikategorikan menjadi beberapa kelompok atau karakteristik diantaranya adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden tersaji dalam data berikut:

Tabel 3. Karakteristik Data Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	97	91,5%
	Perempuan	9	8,5%
	Jumlah	106	100%
2	Usia		
	18-23 tahun	10	9,4%
	24-29 tahun	89	84%
	> 30 tahun	7	6,6%
	Jumlah	106	100%
3	Pendidikan terakhir		
	SMA/SMK	85	80,2%
	Diploma (D1/D2/D3)	15	14,2%
	Sarjana (S1/S2/S3)	6	5,7%
	Jumlah	106	100%
4	Masa kerja		
	Kurang dari 1 tahun	5	4,7%
		78	73,6%

	1-2 tahun	23	21,7%
	Lebih dari 2 tahun		
	Jumlah	106	100%

Sumber: olah data primer, 2021

Dari data karakteristik responden di atas dapat diketahui bahwa karyawan Departemen Produksi di PT Kalbe Milko Indonesia dominan diisi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91,5%. Apabila dilihat dari usia, dominan diisi oleh karyawan dengan rentang usia 24-29 tahun sebanyak 84%. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan didominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK sebanyak 80,2%. Dan masa kerja dominan diisi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 73,6%.

Efektivitas pelatihan daring merupakan variabel X yang pada penelitian ini terdiri dari 4 dimensi dengan 20 indikator atau item pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Respon Variabel Efektivitas Pelatihan Daring (X)

Dimensi	Item	Kategori Jawaban Responden				Rata-rata Item	Rata-rata Dimensi
		1	2	3	4		
Reaksi	X1	0	0	96	10	3.09	3,139 (78,47%)
	X2	0	0	92	14	3.13	
	X3	0	0	91	15	3.14	
	X4	0	0	87	19	3.18	
	X5	0	0	86	20	3.19	
	X6	0	0	90	16	3.15	
	X7	0	0	90	16	3.15	
	X8	0	6	85	15	3.08	
	X9	0	2	87	17	3.14	
Pembelajaran	X10	0	0	82	24	3.23	3,295 (82,37%)
	X11	0	0	79	27	3.25	
	X12	0	0	69	37	3.35	
	X13	0	0	69	37	3.35	
Perilaku	X14	0	0	78	28	3.26	3,373 (84,32%)
	X15	0	0	77	29	3.27	
	X16	0	0	63	43	3.41	
	X17	0	0	59	47	3.44	
Hasil	X18	0	0	73	33	3.31	3,327 (83,17%)
	X19	0	0	71	35	3.33	
	X20	0	0	70	36	3.34	
	Rata-rata Variabel X						3,284 (82,1%)

Sumber: olah data primer, 2021

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui hasil penelitian deskriptif berdasarkan respon pernyataan kuesioner efektivitas pelatihan daring, responden paling banyak menjawab kategori nomor 3 atau setuju. Nilai tersebut terlihat dari skor rata-rata jawaban responden mengenai variabel efektivitas pelatihan yang menunjukkan angka 3,284 atau dengan

persentase sebesar 82,1%. Yang artinya pelaksanaan efektivitas pelatihan daring yang dilaksanakan di perusahaan sudah masuk dalam kategori tinggi.

Berikutnya, variabel Y merupakan kinerja yang pada penelitian ini terdiri dari 4 dimensi dengan 16 indikator atau item pertanyaan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Respon Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	Item	Kategori Jawaban Responden				Rata-rata Item	Rata-rata Dimensi
		1	2	3	4		
Kualitas kerja	Y1	0	0	94	12	3.11	3,128 (78,2%)
	Y2	0	0	94	12	3.11	
	Y3	0	0	90	16	3.15	
	Y4	0	0	91	15	3.14	
Kuantitas kerja	Y5	0	0	80	26	3.25	3,298 (82,45%)
	Y6	0	0	74	32	3.30	
	Y7	0	0	69	37	3.35	
	Y8	0	0	75	31	3.29	
Kehandalan	Y9	0	0	86	20	3.19	3,258 (81,45%)
	Y10	0	0	82	24	3.23	
	Y11	0	0	76	30	3.28	
	Y12	0	0	71	35	3.33	
Sikap	Y13	0	0	69	37	3.35	3,290 (82,25%)
	Y14	0	0	76	30	3.28	
	Y15	0	0	72	34	3.32	
	Y16	0	0	84	22	3.21	
Rata-rata Variabel Y							3,244 (81,1%)

Sumber: Olah data primer, 2021

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menjawab kategori nomor 3 atau setuju. Nilai tersebut terlihat dari skor rata-rata jawaban responden mengenai variabel kinerja yang menunjukkan angka 3,244 atau dengan persentase sebesar 81,1%. Yang artinya kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia sudah masuk dalam kategori tinggi.

Analisis Statistik

- Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel efektivitas pelatihan daring dan variabel kinerja keseluruhannya memuat r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian semua indikator variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel.
- Hasil uji reliabilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Efektivitas Pelatihan Daring (X)	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber: olah data primer, 2021.

Melalui uji reliabilitas baik variabel efektivitas pelatihan daring maupun variabel kinerja masing-masing nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Hasil uji normalitas:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68554348
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.088
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.263 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.252
		.275

Sumber: olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh data variabel menunjukkan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar $0,263 > 0,05$. Artinya data dinyatakan berdistribusi normal.

d. Hasil uji linearitas:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efektivitas Pelatihan Daring	Between Groups	(Combined)	246.456	13	18.958	1.314	.219
		Linearity	147.619	1	147.619	10.231	.002
		Deviation from Linearity	98.837	12	8.236	.571	.860
	Within Groups		1327.402	92	14.428		
	Total		1573.858	105			

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikan kedua variabel adalah $0,860 > 0,05$, dengan demikian dikatakan terdapat keterikatan hubungan yang bersifat linear secara signifikan antara variabel efektivitas pelatihan daring dengan variabel kinerja

e. Hasil regresi linear sederhana:

Tabel 9. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.388	4.740		7.676	.000
	Efektivitas Pelatihan Daring	.239	.073	.306	3.281	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana konstanta a dengan angka 36,388 artinya apabila variabel efektivitas pelatihan daring bernilai 0, maka variabel kinerja bernilai 36,388. Sedangkan koefisien regresi b dengan angka 0,239 artinya apabila variabel efektivitas pelatihan daring meningkat 1, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,239 dan sebaliknya apabila variabel efektivitas pelatihan daring menurun maka variabel kinerja juga akan menurun karena arah pengaruh variabel adalah positif.

f. Hasil uji t:

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H0 : efektivitas pelatihan daring tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalbe Milko Indonesia

H1 : efektivitas pelatihan daring berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalbe Milko Indonesia

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	36.388	4.740	7.676	.000
	Efektivitas Pelatihan Daring	.239	.073	.306	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer, 2021.

Pengujian hipotesis dengan cara uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran pengaruh antara variabel efektivitas pelatihan daring terhadap variabel kinerja. Didapatkan df dengan angka 104 yang memiliki t tabel sebesar 1,983. Maka dapat diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel efektivitas pelatihan daring berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selain itu t hitung juga lebih besar daripada t tabel, $3,281 > 1,983$. Jadi, efektivitas pelatihan daring berpengaruh terhadap kinerja.

g. Hasil uji koefisien korelasi (r) dan determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.085	3.703

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan Daring

Sumber: Olah data primer, 2021

Uji koefisien dapat dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

efektivitas pelatihan daring terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan nilai R positif 0,306 dengan persen pengaruh (R Square) 0,094, artinya variabel efektivitas pelatihan daring terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 9,4%.

Pembahasan

Hasil pengujian analisis deskriptif dan statistik diperoleh kesimpulan bahwa berdasarkan tabel 4, dimensi efektivitas pelatihan daring yang mendapatkan peringkat pertama adalah pada dimensi perilaku dengan nilai 3,373 atau 84,32%. Artinya menurut responden pelatihan daring yang telah dilaksanakan, efektif dalam perubahan perilaku menjadi lebih baik yaitu berupa peningkatan moral dan kedisiplinan.

Berdasarkan tabel 5, dimensi kinerja yang mendapatkan peringkat pertama adalah pada dimensi kuantitas kerja dengan nilai 3,298 atau 82,45%. Artinya menurut responden secara kuantitas atau yang dapat dilihat berupa pencapaian target dan ketepatan waktu kerja karyawan sudah dapat terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan tabel 10, variabel efektivitas pelatihan daring berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Ini dapat dibuktikan dengan variabel efektivitas pelatihan daring yang memiliki t hitung dengan angka 3,281 lebih besar daripada t tabel 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel efektivitas pelatihan daring berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia.

Berdasarkan tabel 11, hasil uji koefisien korelasi dan determinasi penelitian ini menunjukkan angka R positif 0,306 dengan besaran R square 0,094 yang artinya pengaruh variabel efektivitas pelatihan daring terhadap kinerja karyawan positif sebesar 9,4% sedangkan 90,6% lainnya mendapatkan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkat efektivitas pelatihan daring yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, dengan nilai R square sebesar 0,094 artinya variabel efektivitas pelatihan daring hanya memberikan pengaruh yang sangat rendah atau lemah terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia.

5. PENUTUP

Berdasarkan pengolahan dan analisis data maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara efektivitas pelatihan daring terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia.
2. Efektivitas pelatihan daring berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT Kalbe Milko Indonesia sebesar 9,4% dengan 90,6% lainnya mendapatkan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Tanggapan responden terhadap efektivitas pelatihan daring di PT Kalbe Milko Indonesia sebesar 82,1%. Sedangkan dimensi efektivitas pelatihan daring yang mendapatkan nilai terendah pada dimensi reaksi dengan nilai 3,139 atau 78,47%. Pelaksanaan pelatihan daring yang diadakan oleh perusahaan sudah efektif dan sesuai dengan kebutuhan bagi karyawan tersebut meski masih harus ada beberapa aspek yang diperhatikan terkait metode pelatihan.
4. Tanggapan responden terhadap kinerjanya di PT Kalbe Milko Indonesia sebesar 81,1%. Sedangkan dimensi kinerja yang mendapatkan nilai terendah pada dimensi kualitas kerja dengan nilai 3,128 atau 78,2%. Karyawan departemen produksi

sudah memiliki kinerja yang baik dikarenakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan, namun merasa masih kurang dalam hal ketelitian dan kerapian.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ariyanto. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Se Kabupaten Magelang. (Tesis, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021) Diakses dari <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2630/>
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusi, dan Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Findiai, Nur Indah. (2015). Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Compliance & Development PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Serang Mill). *eProceeding of Management*, Vol 2 (2), 1288-1295.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kurniawan, Dani dan Mukhaer Pakkanna. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Spinmill Indah Industry Tangerang. *Indonesian Journal of Economic Application*, Vol 3(1): 29-36
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Octora, Sandra Endang Suci. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Sumber Djantin Pontianak. *Journal Widyadharma*, Vol 11 (2), 117-124.
- Pameilia, Pitha Dinza dan Fetty Poerwita Sary. (2019). Pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Purna Baja Harsco. *eProceedings of Management*, Vol 6 (1), 330-335.

- Permatasari, Indah dan Hardiyan. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Vol 07 (01)*, 1-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta