

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.SLAMET LANGGENG DI SEMARANG)

INFLUENCE OF TRAINING TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. SLAMET LANGGENG IN SEMARANG)

Indra Setiawan Aji¹, Puspita Wulansari, SP., MM.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹aegis.indrasetiawan@gmail.com, ²i_am_pipit@yahoo.com

Abstrak

PT.Slamet Langgeng dirintis sejak tahun 1931, akan tetapi perusahaan kembang gula (permen) pertama di Indonesia tersebut mengalami kesulitan untuk memasuki pasar diluar Jawa Tengah secara efektif dan efisien. Pada tahun 2014 program pelatihan terhadap karyawan PT.Slamet Langgeng dilakukan dan pada tahun 2015 para karyawan yang lulus program pelatihan melakukan pengaplikasian program latihan mereka ke dalam pekerjaannya di PT.Slamet Langgeng. Alhasil PT.Slamet Langgeng dalam market share menurut data AC.Nielsen 2015 menduduki peringkat pertama mengungguli 19 perusahaan permen raksasa lainnya di Indonesia. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang diberikan oleh PT.Slamet Langgeng terhadap karyawannya.

Harapan penulis penelitian ini dapat dilakukan dengan metode kuantitatif dan mengharapkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan.

Abstract

PT.Slamet Langgeng initiated since 1931, but the company confectionery (candy) in Indonesia is have difficulties to enter markets outside Central Java effectively and efficiently. In 2014 a training program for employees PT.Slamet Langgeng newly implemented and in 2015 the employees who already graduated from the training program applying their training program into their work in PT.Slamet Langgeng. PT.Slamet Langgeng result in market share according to data from AC.Nielsen was ranked first in 2015 outperformed 19 other giant candy company in Indonesia. Thus, the purpose of this study was to determine the effect of training provided by PT.Slamet Langgeng towards their employees.

Author hopes that this study can be conducted with quantitative methods and have a result that there is significant influence of training towards PT.Slamet Langgeng's employee performance in Semarang.

Keywords: Training, Employee performance

1. Pendahuluan

Peningkatan target dan penjualan perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Akan tetapi pada 2015 (tahun penerapan program pelatihan) mengalami peningkatan mendekati target yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti yang tertera pada tabel dibawah :

Tahun	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Target	110%	115%	120%	120%	120%	125%	125%	125%
Tingkat Penjualan (Output)	95%	89%	87%	98%	127%	117%	113%	120%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2015)

Berdasarkan wawancara bersama bapak Teguh Jaya selaku National Sales Manager PT.Slamet Langgeng, program pelatihan menurut asumsi beliau dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga pada tahun 2014 beliau memberlakukan MT (Management Training) selama satu tahun dengan tujuan pada tahun 2015 karyawan yang telah lulus pelatihan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama pelatihan dalam pekerjaannya.

Setelah melaksanakan program pelatihan karyawan di tahun 2014, PT.Slamet Langgeng menduduki peringkat satu dalam penjualan di Jawa Tengah Utara atas salah satu produk utama yang di produksi yaitu produk Kembang Gula DAVOS (Permen Davos) pada tahun 2015.

Menurut tabel diatas, PT.Slamet Langgeng atas produk unggulannya Davos menduduki peringkat pertama setelah melakukan program pelatihan pada tahun 2014 yang diaplikasikan pada tahun 2015. Namun peneliti belum bisa menyimpulkan apakah posisi teratas salah satu produk PT.Slamet Langgeng diakibatkan karena kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng meningkat setelah menjalani program pelatihan, sehingga penjualan mengalami peningkatan yang pesat atau memang tingkat ekonomi masyarakat di kota Semarang yang mengalami peningkatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan serta kinerja karyawan pada PT. Slamet Langgeng di Semarang serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang.

Berdasarkan Pada penelitian ini variabel pelatihan (X) akan dibandingkan dengan variabel kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan (X) memiliki lima sub variabel yaitu, materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), sarana dan fasilitas pelatihan (X_4) dan peserta pelatihan (X_5). Jumlah responden yang digunakan sebanyak 29 dengan menggunakan sampel jenuh.

Data primer pada penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sedangkan wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan guna memperoleh permasalahan yang akan diteliti (Iskandar 2008:77). Data sekunder pada penelitian ini diambil dari literatur seperti jurnal, buku, laporan maupun skripsi terdahulu. [2]

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji hipotesis (simultan dan parsial) dan uji regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi komputer *Statistic SPSS for Windows 20.0*. Sebelum menggunakan model tersebut, instrumen akan melewati uji validitas dan reliabilitas. Kemudian untuk memperoleh distribusi normal, data harus melewati uji normalitas data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji variabel X dan Y secara simultan dan juga parsial, selain itu juga uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

2. Dasar Teori

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team kerja (Ruky 2006:163). [3]

2.1.2 Kinerja Karyawan

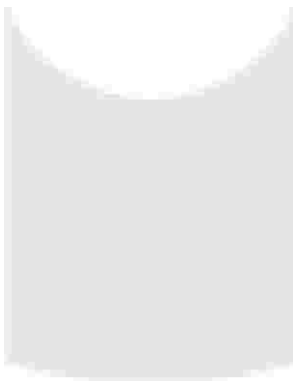
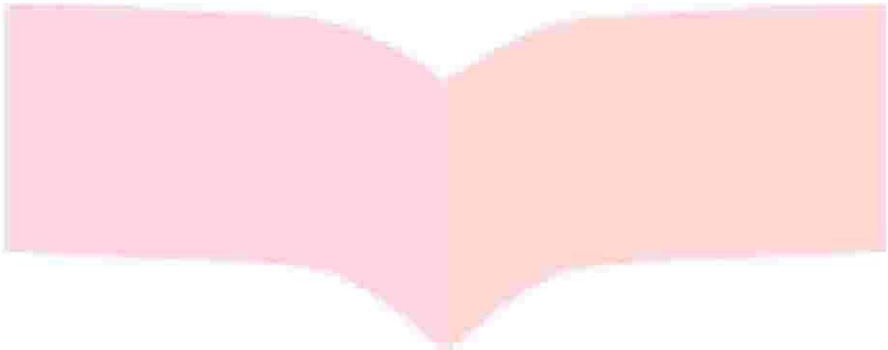
Menurut Sunuharyo dkk (2013) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. [6]

2.1.3 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Dalam Sunuharyo dkk (2013) pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan-karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. [6]

$H_0 = 0$, Materi Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 = 0$, Materi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



itu juga untuk membuat gambaran secara sistematis data yang akurat mengenai hubungan antar fenomena yang diteliti (Sujarweni 2015:122). [5]

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang. Maka dalam menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan rumus perhitungan sampel jenuh yang menghasilkan jumlah 29 responden. Menurut (Sujarweni 2015:88) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. [5]

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS 20.0 dengan hasil seluruh item pernyataan dari setiap variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik *product moment* (Sujarweni, 2015:108). Dalam pengujian validitas penelitian ini, jumlah sampel (n) dipilih sebanyak 29 sampel dengan alasan bahwa jumlah tersebut adalah sampel jenuh yang merupakan keseluruhan sampel. Berdasarkan ketentuan taraf signifikan sebesar 5%, maka didapat nilai r tabel pada penelitian ini yaitu 0,367 (Sujarweni, 2015:108). [5]

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015:110). [5]

Semakin nilai Alpha mendekati 1 maka semakin baik, secara umum jika nilai Alpha 0,6 maka akan dipertimbangkan, jika 0,7 maka diterima, dan jika 0,8 maka akan baik (Sekaran 2003:311). Nilai alpha Cronbach untuk seluruh pernyataan pada penelitian ini lebih besar dari 0.6. teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji hipotesis (simultan dan parsial) serta uji regresi linear berganda. [4]

Analisis deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel (Sujarweni 2015:122). [5]

Analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan (Indrawati 2015:188). Saat akan menggunakan regresi linier berganda, harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis, seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi (Indrawati 2015:189). [1]

3.1 Uji Normalitas

Analisis mengenai distribusi normal berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,38486521
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,092
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,519
Asymp. Sig. (2-tailed)		,951

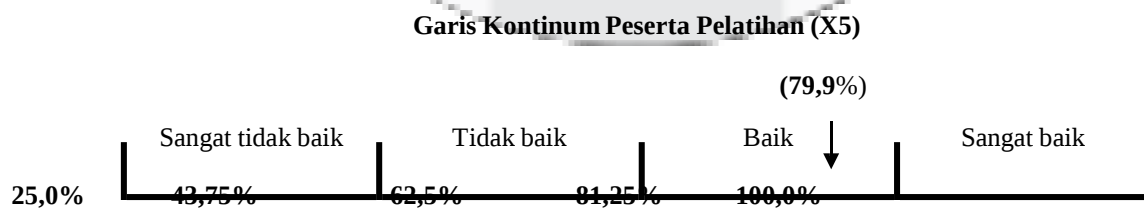
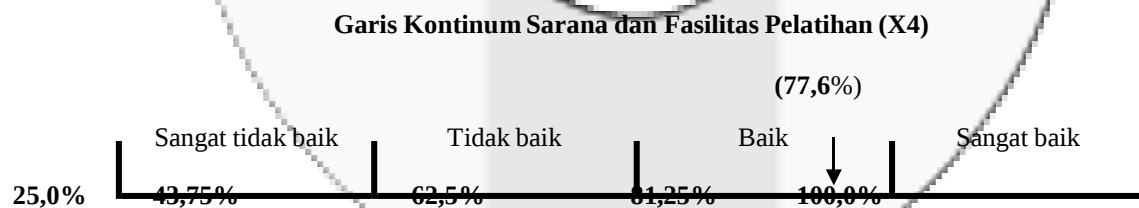
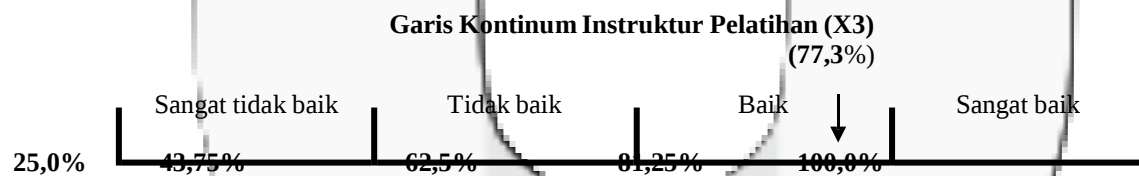
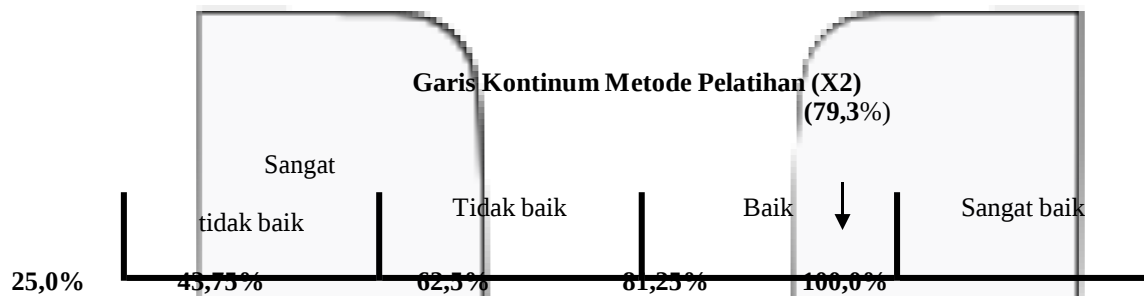
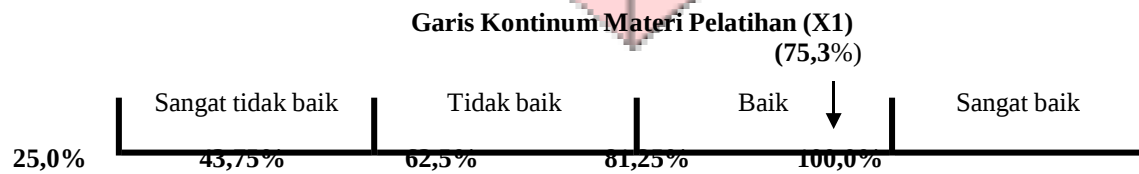
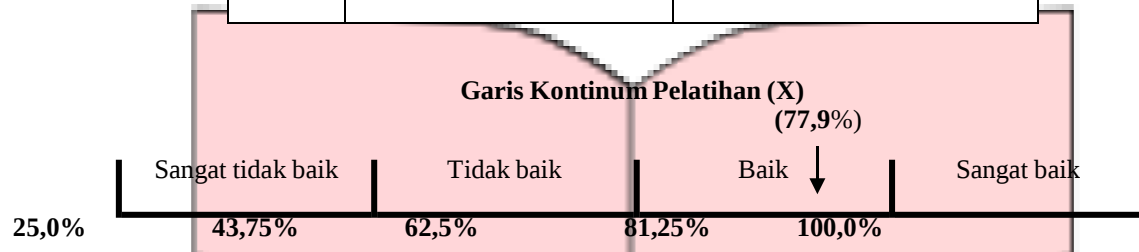
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

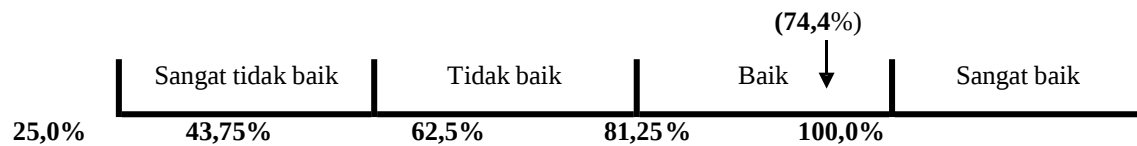
3.2 Analisis Deskriptif

Tabel Analisis Deskriptif

No.	Presentase	Kriteri Penilaian
1	25% - 43,75%	Sangat Tidak Baik
2	43,76% - 62,5%	Tidak Baik
3	62,51% - 81,25%	Baik
4	81,26% - 100%	Sangat Baik



Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Data primer hasil pengolahan peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas dan garis kontinum penelitian, masing-masing variabel independen dinilai baik menurut responden dari materi pelatihan (X_1), metode pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), sarana dan fasilitas pelatihan (X_4) dan peserta pelatihan (X_5) karena terletak diantara 62,5% hingga 81,25%.

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Hasil pengolahan software SPSS 20 untuk analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	-0,024	0,413	-,059	0,954
X1	0,238	0,137	1,733	0,096
X2	0,315	0,136	2,315	0,030
X3	0,011	0,173	0,062	0,951
X4	0,086	0,183	0,471	0,642
X5	0,408	0,125	3,277	0,003

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,024 + 0,238 X_1 + 0,315 X_2 + 0,011 X_3 + 0,086 X_4 + 0,408 X_5$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,024. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kelima variabel bebasnya yaitu Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai -0,024.

- Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Materi Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,238 mengandung arti untuk setiap pertambahan Materi Pelatihan (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,238.

- Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Metode Pelatihan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,315 mengandung arti untuk setiap pertambahan Metode Pelatihan (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,315.
- Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Instruktur Pelatihan (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,011 mengandung arti untuk setiap pertambahan Instruktur Pelatihan (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,011.
- Koefisien regresi untuk variabel bebas X_4 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0,086 mengandung arti untuk setiap pertambahan Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,086.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_5 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Peserta Pelatihan (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_5 sebesar 0,408 mengandung arti untuk setiap pertambahan Peserta Pelatihan (X_5) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,408

3.4 Uji Hipotesis

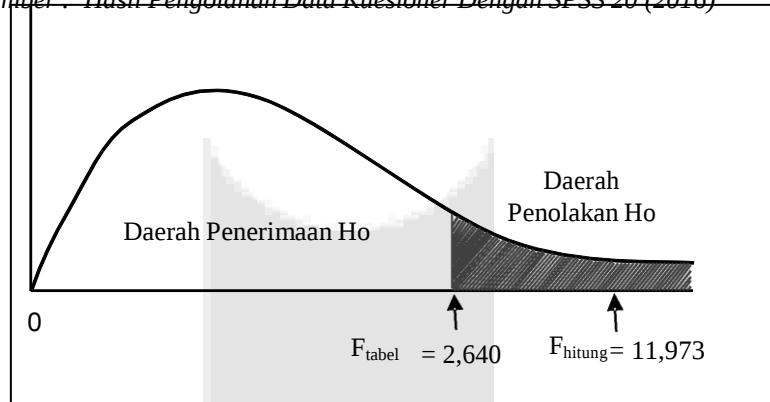
3.4.1 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F hitung	df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
11,973	df1 = 5	2,640	0,000	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)
	df2 = 23				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20 (2016)



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20 (2016)

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 11,973. Karena nilai F hitung (11,973) > F tabel (2,640), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4.2 Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	1,733	23	±2,067	0,096	Ho diterima	Tidak Signifikan
X2	2,315	23	±2,067	0,030	Ho ditolak	Signifikan
X3	0,062	23	±2,067	0,951	Ho diterima	Tidak Signifikan
X4	0,471	23	±2,067	0,642	Ho diterima	Tidak Signifikan
X5	3,277	23	±2,067	0,003	Ho ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel X_1 memiliki nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (1,733) < t tabel (2,067), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari Materi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel X_2 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,315) > t tabel (2,067), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Metode Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel X_3 memiliki nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (0,062) < t tabel (2,067), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel X_4 memiliki nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (0,471) < t tabel (2,067), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Variabel X_5 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (3,277) > t tabel (2,067), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Peserta Pelatihan (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, berikut merupakan hasil pengolahan data dengan SPSS 20 seperti pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	0,85	72,2%	66,2%	0,42464

a. Predictors: (Constant), Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4), Peserta Pelatihan (X_5).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan hasil output software SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5) memberikan pengaruh sebesar 72,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan sisanya sebesar 27,8% merupakan kontribusi variabel lain selain Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_4) dan Peserta Pelatihan (X_5).

4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Slamet Langgeng kantor cabang Semarang mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Metode pelatihan dan peserta pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng.
2. Peserta pelatihan dapat berpengaruh signifikan salah satu alasan terkuatnya adalah karena peserta pelatihan pernah mengikuti program pelatihan sebelumnya.
3. Metode pelatihan dapat berpengaruh signifikan salah satu alasan terkuatnya adalah karena metode pelatihan yang digunakan PT.Slamet Langgeng menarik.
4. Materi pelatihan, instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng dikarenakan hal-hal berikut :
 - a. Kualitas materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, perkembangan zaman dan kurang tersampaikan dengan maksimal.
 - b. Instruktur pelatihan kurang jelas dan tepat sasaran dalam menyampaikan materi, kurang dapat memicu keaktifan peserta pelatihan, serta jadwal pelatihan kurang terorganisir dengan tepat.
 - c. Sarana dan fasilitas pelatihan kurang memadai, kurang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dan kurang menunjang kesuksesan program pelatihan.

Daftar Pustaka

- [1] Indrawati. (2015). Metodologi Penelitian Manajemen Dan Bisnis, Konvergensi Teknologi Komunikasi Dan Informasi (Cetakan ke 1). Bandung : PT.Refika Aditama
- [2] Iskandar. (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta : Gaung Persada Press
- [3] Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja* (Cetakan ke 4). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- [4] Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods For Business*. United States Of America : Malloy Lithographing
- [5] Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (Cetakan ke 1). Yogyakarta : PT.Pustaka Baru
- [6] Sunuharyo, Bambang Swasto. Ningrum, Widhayu. Hakam, Moehammad Soe'oed. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.6, No.2
- [7] Tanujaya, Lia Riantika. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. CORONET CROWN. *AGORA* Vol.3, No.1