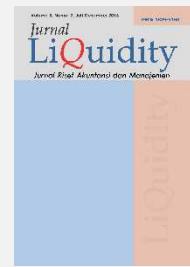


LiQuidity

Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen

Website: ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/
p-ISSN: 1829-5150, e-ISSN: 2615-4846.



PENGARUH PELATIHAN BERBASIS TNA (TRAINING NEED ANALYSIS) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TALENTA ANUGERAH PRATAMA TANGERANG

Ribka Grace Anastasia Manao¹, Aminudin^{2 (*)}

¹⁻² Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

Abstract

In an era of increasingly fierce global competition, the success of an organization is largely determined by the ability to manage and utilize its human resources. And therefore, human resources management becomes very important in helping organizations achieve their goals. The purpose of this study is to analyze how much influence training-based TNA and competence on employee performance at PT Talenta Anugerah Pratama. The population in this study was 169 people and used probability sampling with simple random sampling method with the number of samples obtained as many as 63 people. Data collection techniques in this study using questionnaires and library data. The method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that training-based TNA and competence simultaneously affect employee performance as indicated by the significance level of $F < a$ ($0.001 < 0.05$) and R-square of 0.727. This means that the employee performance variable is explained by the training-based TNA and competency variable 72.7%. While the remaining 27.3% is explained by other variables outside this study. Partially, training-based TNA has a significant effect on employee performance of 4.605 and competence has a significant effect on employee performance of 6.742.

Kata Kunci: Training, Training Need Analysis, Competence, and Performance

Juli – Desember 2023, Vol 12 (2) : hlm 194-201
©2023 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
All rights reserved.

(*) Korespondensi: aminudinf196@gmail.com (Aminudin)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi karena mereka lah yang menghasilkan pendapatan dan menghasilkan strategi baru. Sebuah perusahaan mungkin mempunyai mesin yang canggih dan persediaan yang cukup, namun jika dioperasikan oleh personel yang tidak kompeten, hasilnya akan di bawah standar. Keberhasilan dalam persaingan global yang semakin ketat saat ini ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengerahkan sumber daya manusia secara maksimal. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk kemakmuran perusahaan. Mengelola hubungan kerja dan kesejahteraan pekerja termasuk dalam kategori ini, begitu pula unsur perekutran, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian staf.

Pelatihan menurut Yuni & Triyanto (2018:21) merupakan pendidikan dan pembelajaran yang sistematis yang terjadi selama periode waktu tertentu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dengan metode praktis yang lebih efektif daripada teori agar karyawan lebih mudah memahami materi pelatihan. Pelatihan dapat berbentuk beragam, mencakup pelatihan keterampilan teknis hingga pelatihan dalam aspek soft skills seperti manajemen waktu, kepemimpinan, dan komunikasi. Pelatihan menjadi semakin penting dalam membantu organisasi untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Training Need Analysis (TNA) menurut Kaswan (2013 dalam Prasetyo et al., 2017:116) merupakan metode yang digunakan dunia usaha untuk menentukan kebutuhan pelatihan mereka dengan membandingkan kondisi saat ini dengan masa depan dan mengurutkan kebutuhan berdasarkan kepentingannya. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja. Hasil dari analisis ini digunakan sebagai panduan untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Marpaung (BNPP dalam Sutrisno et al., 2017:108) terdapat beberapa pendekatan TNA, diantaranya: (1) Makro, yaitu berdasarkan kebutuhan organisasi sehingga hasilnya berlaku untuk semua orang didalamnya; (2) Mikro, yaitu berdasarkan kebutuhan kelompok tertentu.

Kinerja menurut Hasibuan (2012: 56 dalam Bolung et al., 2018: 1841), adalah hasil dari upaya individu untuk melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu dan dengan keterampilan, keahlian, ketekunan, dan pengabdian yang diperlukan. Kinerja dapat diukur dengan indikator tergantung pada bidang atau lingkup kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja dapat membantu untuk mengetahui seberapa sukses tugas dan tanggung jawab dilaksanakan, dan juga untuk memperbaiki kelemahan atau kekurangan yang ditemukan. Terdapat 5 indikator kinerja karyawan secara individu menurut Bangun (2012 dalam Pranata et al., 2018): (1) Kuantitas; (2) Kualitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Kehadiran; dan (5) Kemampuan Kerja Sama.

Kompetensi menurut Edison et al (2017 dalam Anjani, 2019) merupakan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan secara efektif dan memperoleh manfaat dari penggunaan pengetahuan, bakat, dan sikap seseorang. Karyawan

yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang baik serta efektif, meningkatkan produktivitas dan kinerja, dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Spencer dan Spencer (Sutrisno dalam Pramularso, 2018) terdapat 5 indikator kompetensi: (1) Motif; (2) Sifat; (3) Konsep Diri; (4) Pengetahuan; dan (5) Keterampilan.

Pelatihan berbasis TNA (*Training Need Analysis*) memberikan informasi tentang keahlian, pengetahuan, dan perilaku karyawan, dan membandingkan data tersebut dengan kebutuhan organisasi atau individu sehingga tidak ada gap antara kebutuhan organisasi dengan kapasitas karyawan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekurangan atau kesenjangan dalam keterampilan, pengetahuan, atau perilaku karyawan, dan merancang program pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan dan strategi bisnis perusahaan. Pelatihan berbasis TNA (*Training Need Analysis*) Hal ini penting karena hal ini memungkinkan dunia usaha untuk berinvestasi lebih baik pada sumber daya manusianya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan memberikan hasil.

PT Talenta Anugerah Pratama didirikan pada 24 Mei 2012, yang merupakan bagian dari MEMORY Group. MEMORY Group merupakan produsen terkemuka di Asia Tenggara untuk furnitur *knock down* dan sofa. MEMORY Group memiliki empat pabrik utama di Tangerang dan Batam. PT Talenta Anugerah Pratama memproduksi berbagai jenis furnitur untuk ruang tamu, ruang kerja, ruang tidur, kamar mandi dan juga dapur dengan bahan dasar PB (*Particle Board*) dan juga MDF (*Medium Density Fiberboard*) serta spesialisasi dalam Panel *High Gloss UV*. Produk-produk tersebut dieksport ke seluruh dunia dan dijual ke beberapa retail besar di Indonesia.

Permasalahan yang ditemui yaitu pada mutu sumber daya manusia, diantaranya ada sekitar 32% karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA atau sederajat sehingga menimbulkan kesenjangan antara kompetensi dan kebutuhan perusahaan, kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab. Hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang tidak memenuhi kewajiban dalam pekerjaan dan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan juga merasa bingung dalam menjalankan tugas mereka dan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan masalah yang ditemukan dalam pekerjaan karena ditempatkan di bidang yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu, permasalahan juga ditemui terkait pelatihan skill karyawan yang tidak tepat sasaran baik dari segi kesempatan, metode pelatihan maupun materi pelatihan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat ketika perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan mereka. Karyawan akan lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya jika perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya.

TUJUAN PENELITIAN

Dalam riset ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif. Pelatihan berbasis TNA (X1) dan Kompetensi (X2) merupakan variabel independen dalam riset ini. Dan Kinerja (Y) dijadikan sebagai variabel terikat. Populasi dalam riset ini menggunakan seluruh karyawan PT Talenta Anugerah Pratama sejumlah 169 orang. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling dan sampel yang diperoleh sebanyak 63 orang. Metode pengumpulan data dalam riset ini adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data dalam riset ini meliputi *Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Test, and Hypothesis Test*.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada (Mardalisa, 1999).

Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut key member yang memegang kunci sumber data penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah petani kopi di Kabupaten Bener Meriah. Data dianalisis dengan komparasi konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan adalah sebanyak 63 orang dengan berbagai karakteristik. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden didasari pada kategori gender, usia, latar belakang pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari segi gender terdapat 28 orang laki-laki (44%) dan 35 orang perempuan (56%). Dari segi usia terdapat 40 orang (64%) berada dalam usia 21-30 tahun, 16 orang (25%) berada dalam usia 31-40 tahun, 7 orang (11%) berada dalam usia 41-50 tahun. Selain itu, dari segi latar belakang pendidikan terdapat 32 orang (50,8%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 4 orang (6,3%) memiliki pendidikan terakhir Diploma, 26 orang (41,3%) memiliki pendidikan terakhir Strata Satu, dan lainnya sebanyak 1 orang (1,6%). Dan berdasarkan masa kerja terdapat 15 orang (23,8%) memiliki masa kerja 0-3 tahun, 14 orang (22,2%) memiliki masa kerja 4-6 tahun, 23 orang(36,5%) memiliki masa kerja 7-10 tahun, dan 11 orang (17,5%) dengan masa kerja diatas 11 tahun.

Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.633	3.691		-.713	.478
	X1	.443	.096	.386	4.605	<.001
	X2	.509	.076	.565	6.742	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Spss 27, 2023

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linear berdasarkan hasil riset diatas sebagai berikut:

$$Y = -2,633 + 0,443 X_1 + 0,509 X_2$$

Nilai konstanta sebesar -2,633 artinya apabila pelatihan berbasis TNA (X1) dan kompetensi (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya -2,633. Koefisien regresi variabel pelatihan berbasis TNA (X1) memperoleh nilai 0,443 artinya apabila pelatihan berbasis TNA (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kontribusi terhadap kinerja (Y) akan meningkat sebesar 44,3%, sehingga semakin tinggi dan baik pelatihan berbasis TNA (X1) maka semakin tinggi kinerja (Y). Koefisien regresi variabel pelatihan berbasis TNA (X1) memperoleh nilai 0,443 artinya apabila pelatihan berbasis TNA (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kontribusi terhadap kinerja (Y) akan meningkat 44,3%, sehingga semakin tinggi dan baik pelatihan berbasis TNA (X1) maka semakin tinggi kinerja (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) memperoleh nilai 0,509 artinya jika kompetensi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka kontribusi terhadap kinerja akan meningkat sebesar 50,9%, sehingga semakin tinggi dan baik kompetensi (X2) maka semakin tinggi kinerja (Y).

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.593**	.721**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	63	63	63
X2	Pearson Correlation	.593**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	63	63	63
Y	Pearson Correlation	.721**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	63	63	63

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

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Dari tabel yang diberikan, disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel pelatihan berbasis TNA (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,721. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pelatihan berbasis TNA (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat korelasi yang kuat. Selanjutnya, koefisien korelasi pada variabel kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,794. Ini mengindikasikan bahwa hubungan kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) juga memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.718	2.11175

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Spss 27, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai R² (Rsquare) adalah 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 72,7% variasi dalam variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan berbasis TNA dan kompetensi. Sisanya, sekitar 27,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diluar riset ini.

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.633	3.691		-.713	.478
	Total_X1	.443	.096	.386	4.605	<.001
	Total_X2	.509	.076	.565	6.742	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Spss 27, 2023

Tabel 4. Hasil Uji T

Pada tabel tersebut, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan berbasis TNA (X1) sebesar 4,605 dengan tingkat signifikansi 2,000, maka t hitung > t tabel (4,605 > 2,000). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan secara parsial, pelatihan berbasis TNA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama.

Pada variabel kompetensi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,742 dengan tingkat signifikansi 2,000, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,742 > 2,000$). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	712.431	2	356.215	79.878	<.001 ^b
Residual	267.569	60	4.459		
Total	980.000	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Spss 27, 2023

Tabel 5. Hasil Uji F

Dapat diamati pada tabel diatas, bahwa dari hasil perhitungan uji anova atau uji simultan (Uji F), perolehan nilai Fhitung sebesar 79,878 dengan probabilitas signifikansi 0,001, dan nilai Ftabel yang tertera pada taraf signifikansi yang sama adalah 3,15. Karena signifikansi < dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan ukuran efek lebih besar daripada ukuran efek pada tabel ($3,15 < 79,878$) maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel independen (pelatihan berbasis TNA dan kompetensi) terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil riset yang sudah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji T, diperoleh t_{hitung} 4,605 dan tingkat signifikansi 2,000. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa t_{hitung} ($4,605$) $>$ t_{tabel} ($2,000$). Secara statistik dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berbasis TNA secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Talenta Anugerah Pratama. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis TNA secara parsial berkontribusi secara positif dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil Uji T, diperoleh t_{hitung} 6,742 dan tingkat signifikansi 2,000. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa t_{hitung} ($6,742$) $>$ t_{tabel} ($2,000$). Artinya secara statistik, kompetensi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi

- karyawan secara parsial berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja mereka di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh F_{hitung} 79,878 dan signifikansi sebesar 0,001, dan F_{tabel} sebesar 3,15 pada taraf signifikansi yang sama. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi (0,001) kurang dari tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan (0,05), serta ukuran efek (79,878) jauh lebih besar daripada nilai F_{tabel} (3,15). Kesimpulannya, pada kedua variabel bebas, yaitu pelatihan berbasis TNA dan kompetensi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Talenta Anugerah Pratama. Hasil uji F yang signifikan mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis TNA dan tingkat kompetensi karyawan memiliki kontribusi yang penting dalam menjelaskan variasi dalam kinerja mereka di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan*
- Pramularso, E. Y. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan* CV Inaura Anugerah Jakarta. repository.bsi.ac.id.
- Pranata, O. S. et al. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang)" *Skripsi*
- Prasetyo, A. I., and I. Nurnida. 2017. "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi." *Jurnal Ecodemica*.
- Sutrisno, W. et al. 2017. "Analisis Pelatihan Dan Pendampingan Potensi Sosial Ekonomi Melalui Pendekatan Training Need Assessment Di Kobalima Timur, Provinsi NTT." *JABE (Journal of*
- Yuni, Oleh, and Ary Triyanto. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Level 5 Pada PT . Quindofood Bogor Tahun 2018." 19–28.