

## Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar)

<sup>1</sup>Abdul Safrin D Talli, <sup>2</sup>Sulaiman

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Timur Makassar

email: [1abdulsafrin28@gmail.com](mailto:1abdulsafrin28@gmail.com) [2sulaimanpkvii@gmail.com](mailto:2sulaimanpkvii@gmail.com)

**Citation:** Talli, A.S.D., & Sulaiman. (2023). Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 553–559.  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/264>

**DOI:** <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.264>

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

### **Abstract**

*Training relied on the fact that labour will require the knowledge, skill, and ability to expand to work eminently whereas efficacy program training can be influenced by the ability of the trainer and the training method. This research is done as a means to know its influence is trainers and training methods on performance (Study at competitor PT. Pelita Training Centre Makassar). Data was obtained by propagating etiquette to 40 training competitors, which is determined using the method of convenience sampling. Data obtained is to be done by the test of data quality before being analyzed to use the doubled method regress, test the partial, and determination. Results of the research show that the variable of trainer and training method has an effect positive and significant to the performance of training competitor in Pelita Training Centre Makassar, where variable trainer owns the stronger correlation to the performance of training competitor.*

**Keywords:** Trainer, Training Method, Performance

### **Abstrak**

Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa tenaga kerja akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dimana keberhasilan program pelatihan dapat dipengaruhi oleh kemampuan trainer dan metode pelatihannya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya trainer dan metode pelatihan terhadap kinerja (Studi pada peserta PT. Pelita Training Centre Makassar). Data diperoleh dengan menyebarkan angket terhadap 40 peserta pelatihan, yang ditentukan menggunakan metode *convenience sampling*. Data yang diperoleh dilakukan uji kualitas data sebelum dianalisis menggunakan metode regresi berganda, uji parsial dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel trainer dan metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar dimana variabel trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan

**Kata Kunci:** Trainer, Metode Pelatihan, Kinerja

## PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab dari setiap individu yang bekerja. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Amang, 2014). Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi dan efektivitas kinerja ialah dengan mengikuti program pelatihan.

Pelatihan merupakan wahana untuk meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam situasi persaingan yang semakin ketat. Karenanya kegiatan pelatihan merupakan tuntutan dan tantangan untuk memenangkan dan mempertahankan keberadaannya terutama dalam situasi persaingan yang perubahannya sulit diduga. Dengan perkataan lain, pelatihan merupakan tuntutan mendasar untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja (D Talli, 2022).

Disadari atau tidak, penempatan tenaga kerja dalam suatu bidang kerja tertentu tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Tenaga kerja sering tidak tahu pasti apa peran dan tanggung jawab mereka. Karenanya, tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja harus diseimbangkan melalui program pelatihan. Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa tenaga kerja akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik. (D Talli, 2022)

Peserta yang ikut pelatihan memiliki motif yang beragam sehingga efek dari pelatihan pun akan beragam. Program pelatihan dapat berhasil dengan baik, harus memperhatikan factor trainernya dan metode pelatihan yang digunakan (As'ad, 2013). Harapan peserta untuk meningkatkan kinerjanya dimasa depan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kadar keberhasilan suatu program pelatihan.

Trainer memiliki tugas mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya. Artinya, keberhasilan program pelatihan dapat dipengaruhi oleh kemampuan Trainernya. Metode pelatihan merupakan seperangkat cara atau metode yang digunakan dalam proses pelatihan agar peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan. Metode yang dipergunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai. Metode pelatihan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap efektivitas pelatihan (Martin 2016; Siregar 2018).

PT. Pelita Training Centre Makassar merupakan salah satu lembaga bimbingan belajar di kota Makassar, yang bergerak di bidang kursus dan pelatihan skill dalam bentuk program pendampingan belajar komputer dan bahasa inggris. Tercatat peserta pelatihan terdiri atas 3 kelas pembelajaran yakni *vidio confrence*; yakni metode pelatihan yang dilakukan secara online; *private home* (*trainer* datang ke rumah peserta) dan *private office* (peserta datang ke kantor PT. Pelita Training Centre); dan kelas reguler yaitu 1 kelas maksimal 5 peserta. Pembelajaran dibimbing langsung oleh para *trainer* yang kompeten dibidangnya masing-masing. Satu *trainer* menangani maksimal 5 peserta dan khusus kelas *private office* satu *trainer* atau instruktur untuk satu orang peserta.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya trainer dan metode pelatihan terhadap kinerja (Studi pada peserta PT. Pelita Training Centre Makassar).

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut As'ad (2013) merupakan istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Simamora (2014) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran dimana melibatkan pencapaian skill, konsep, regulasi, maupun etitudo dalam rangka peningkatan kinerja. Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Adanya pelatihan dapat membantu peserta pelatihan sehingga mendapatkan afektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan untuk menciptakan peluang karier yang lebih besar. Orang yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya (D Talli, 2022).

### **Trainer**

Trainer merupakan orang yang mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya (As'ad, 2013). Trainer ialah komponen yang cukup penting dalam program pelatihan. Tugas *trainer* ialah mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasarannya.

Variabel trainer dalam penelitian ini merujuk pada teori As'ad (2013), dimana terdiri dari 5 indikator, yaitu: (1) *Teaching skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan; (2) *Communication skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif; (3) *Social skills*. Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjalin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan; (4) *Technical competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan; dan (5) Stabilitas emosi. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap peserta pelatihan, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

### **Metode Pelatihan**

Suatu pelatihan akan berhasil tidak hanya tergantung pada peserta pelatihan dan pelatih atau instruktur saja, akan tetapi tergantung pula pada metode yang dipergunakan. Metode pelatihan merupakan seperangkat cara, jalan, dan teknik yang digunakan dalam proses pelatihan agar peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan (Munandar, 2014). Apabila metode pelatihan itu kurang tepat maka sasaran pelatihan juga tidak bisa di dapat. Semakin

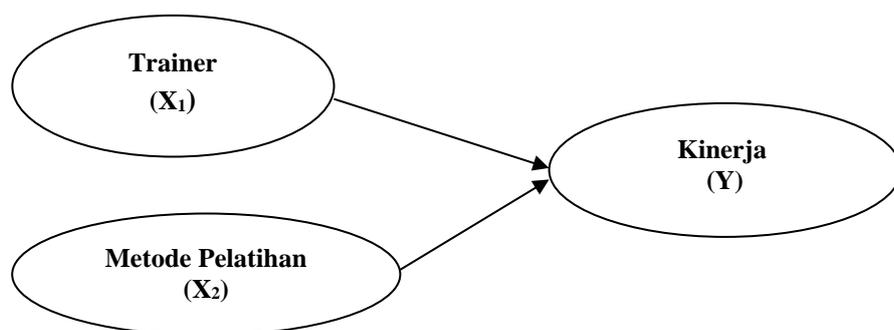
sesuai metode pelatihan yang digunakan dengan kebutuhan peserta pelatihan maka harapannya untuk mendapatkan peningkatan kinerja dapat terealisasi (As'ad, 2013).

Variabel metode pelatihan dalam penelitian ini merujuk pada teori Munandar (2014), dimana terdiri dari 5 indikator yakni *demonstration and example, appreniceship, simulation, program instruksi* dan studi kasus. Kelima metode pelatihan tersebut merupakan metode yang baik untuk diimplementasikan seorang pelatih dalam pelatihan agar program pelatihan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja peserta pelatihan saat mereka bekerja.

### Kinerja

Kinerja menurut Wibowo (2014) merupakan proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam pekerjaan, proses kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi, yang mana hasil kerja harus dapat dibuktikan secara nyata, dapat diukur (dibandingkan pada standar yang ditetapkan). Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang diharapkan. (Mubarok, 2017) Dalam pengertian tersebut ada 3 aspek yang perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan unit kerja/organisasi yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Amang, 2014).

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, memberikan penghargaan kepada pekerja, dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counselling*. (Wibowo, 2014).



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asimetris, dimana perubahan pada suatu variabel independen bertanggungjawab pada perubahan variabel depedenden (Cooper dan Schindler, 2014). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Pelita Training Centre Makassar dengan menyebarkan angket terhadap 40 peserta pelatihan, yang ditentukan menggunakan metode *convenience sampling* (Tabachnick dan Fidell, 2013). Data yang diperoleh dilakukan uji kualitas data sebelum dianalisis menggunakan metode regresi berganda, uji parsial dan determinasi (Noor, 2014).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
x1.1	0,648	0,30	Valid
x1.2	0,826		Valid
x1.3	0,670		Valid
x1.4	0,624		Valid
x1.5	0,539		Valid
Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
x2.1	0,547	0,30	Valid
x2.2	0,640		Valid
x2.3	0,608		Valid
x2.4	0,617		Valid
x2.5	0,483		Valid
Item	Corected Item Total Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
y.1	0,439	0,30	Valid
y.2	0,540		Valid
y.3	0,468		Valid
y.4	0,405		Valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

Merujuk tabel tersebut, didapatkan keterangan bahwa keseluruhan pernyataan variabel penelitian (trainer, metode pelatihan, kinerja) terpenuhi unsur validitasnya sehingga semua data yang membangun variabel penelitian layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Variabel trainer dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya ialah 0.539 dan tertinggi 0.826. Selanjutnya, metode pelatihan dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya ialah 0.483 dan tertingginya 0.640. Demikian halnya dengan variabel kinerja dengan nilai *corected item total correlation* terendahnya adalah 0.405 dan tertingginya 0.540

Tabel 2: Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Trainer	0.848	0.60	Reliabel
Metode pelatihan	0.784		Reliabel
Kinerja	0.676		Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2022

Keterangan yang dapat diambil dari tabel diatas ialah semua variabel penelitian telah terpenuhi unsur reliabilitasnya. Nilai *cronbach alpha* terendahnya ialah 0.676 dimiliki oleh variabel kinerja sehingga dikategorikan Sedang tingkat reliabilitasnya. Selanjutnya *cronbach alpha* tertingginya dimiliki oleh variabel trainer dengan nilai 0.848 sehingga dikategorikan Sangat Tinggi. Adapun tingkat reliabilitas dimiliki oleh variabel metode pelatihan ialah kategori Tinggi dengan nilai 0.784.

Tabel 3. Uji Normalitas

Test Statistic	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)	,061 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil olah data, 2022

Keterangan yang dapat diambil dari tabel diatas ialah semua variabel penelitian (Trainer, metode pelatihan, kinerja) telah terpenuhi syarat normalitasnya dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh ialah 0.061.

Tabel 4: Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,536	3,158	,170	,866	
	Trainer	,381	,168	,419	2,267	,030

Metode Pelatihan	,370	,149	,359	2,477	,018
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi berganda berikut.

$$Y = 0,536 + 0,370 X_1 + 0,381 X_2$$

Nilai constant ialah 0.536, artinya tanpa melibatkan variabel trainer dan metode pelatihan, peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar telah memiliki kompetensi sebesar 0.536 dalam meningkatkan kinerjanya. Trainer memiliki nilai *coefficients* 0.381, artinya trainer berkorelasi positif atau searah dengan kinerja peserta pelatihan sehingga bila variabel lain bernilai constant maka nilai Y akan berubah sebesar 0,381 setiap satuan  $X_1$ . Metode pelatihan memiliki nilai *coefficients* 0.370, artinya metode pelatihan berkorelasi positif atau searah dengan kinerja peserta pelatihan sehingga bila variabel lain bernilai constant maka nilai Y akan berubah sebesar 0,370 setiap satuan  $X_2$ . Trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan.

Kriteria yang digunakan ialah bila t statistik > t tabel atau jika sig. statistik < 0,05 maka hasil penelitian berpengaruh signifikan. Merujuk pada tabel regresi menunjukkan variabel trainer memiliki nilai t sebesar 2,267 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,688) dan nilai sig. 0,030 (lebih rendah dari nilai 0.05) sehingga dari keterangan ini menunjukkan trainer berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan atau hipotesis  $H_1$  diterima dalam penelitian ini. Kemampuan trainer mempunyai pengaruh lebih dominan dalam program pelatihan sehingga trainer yang memiliki kemampuan *teaching skills, communication skills, social skills, technical competent* dan stabilitas emosi akan memberikan pengaruh pada kompetensi peserta pelatihan. Semakin kompeten seorang trainer dalam menyampaikan materinya akan memudahkan peserta pelatihan mampu menyerap pengetahuan yang disampaikan sehingga harapan peserta pelatihan untuk mendapatkan peningkatan kinerjanya dapat terwujud dengan optimal.

Demikian halnya dengan variabel metode pelatihan dimana menerima pula hipotesis  $H_2$  yakni metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan. Diperoleh nilai t sebesar 2,477 (lebih besar dari nilai t tabelnya 1,688) dan nilai sig. 0,018 (lebih rendah dari nilai 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa apabila metode latihan yang diimplementasikan tepat maka sasaran pelatihan bisa tercapai sehingga akan memberikan dampak pada kinerja peserta pelatihan dalam lingkup kerjanya.

Pengujian hipotesis secara determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi dalam peneltiain ini dapat dilihat pada koefisien r square.

**Tabel 5: Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,435	1,73443

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel tersebut diperoleh keterangan bahwa kinerja peserta pelatihan tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel trainer dan metode pelatihan dimana masih terdapat 52.10 % kinerja dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Artinya variabel triner dan metode pelatihan hanya dapat berkontribusi sebesar 47.90% dalam kinerja peserta pelatihan di PT. Pelita Training Centre Makassar.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Variabel trainer dan metode pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan di Pelita Training Centre Makassar sehingga trainer yang memiliki

kemampuan *teaching skills*, *communication skills*, *social skills*, *technical competent* dan stabilitas emosi serta dibarengi dengan penggunaan metode pelatihan yang tepat akan meningkatkan kompetensi sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya. Variabel trainer memiliki korelasi lebih kuat terhadap kinerja peserta pelatihan

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan, maka pihak manajemen PT. Pelita Training Centre Makassar dapat mempertahankan trainer yang memiliki kemampuan teknis, komunikasi yang bagus dan stabilitas emosi sehingga metode pelatihan yang digunakan saat menyampaikan materi sesuai dengan kondisi peserta Pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amang, Baso (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis & Pemerintahan)*. Makassar: Indomedia
- As'ad, Moh (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.M. (2014). *Business Research Methods. Twelfth edition*. New York: McGrawHill
- D Talli, A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Martin, Gosim Chukwu. (2016). *Trainer attributes as drivers of training effectiveness. Industrial and Commercial Training*, Vol. 48, No. 7
- Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Pengantar Keunggulan Bersaing"*. Jakarta: In Media
- Munandar, Ashar S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Siregar, Edison. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. JDP Volume 11, Nomor 2
- Tabachnick, B.G.; and Fidell, S.L. (2013). *Using Multivariate Statistics. Sixth Edition*. Boston: Pearson Education, Inc
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.