

**PENGARUH FUNDAMENTAL SALES TRAINING (FST) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT.AGUNGG AUTOMALL SUTOMO
CABANG PEKANBARU**

WERI INDRIYANI
Email :weriindriyani@yahoo.com
Pembimbing : Lena Farida

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi FISIP Universitas Riau
Kampus bina widya jl.H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Training (FST) Fundamental Sales Training should be of particular concern for the company as HR in a company is one of the very important role to achieve success and goals of the company and therefore the employee first trained to be able to know the advantages and disadvantages of the employee so that the employee can fix it before working to improve human resources better for the company training program (FST) Fundamental Sales Training has a significant impact on employee performance of marketing that will increase employee.

This study aims to determine the effect of the program (FST) fundamental sales training on employee performance of marketing PT.AGUNG Automall Sutomo pekanbaru branch. Obtained from a questionnaire with a number of respondents as many as 66 people dip further by using descriptive statistics and then the is data presented in tabular format with the numbers and percentages for subsequent analysis results show that the implementation of the training program FST has a considerable influence both the performance of employees Automall PT.AGUNG marketing division Sutomo

Keywords : training , employee performance

PENDAHULUAN

Di indonesia saat ini banyak berbagai macam-macam perusahaan yang terus berkembang baik itu perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan yang terus berkembang maju. maka saat ini perusahaan saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan terus melakukan perubahan-perubahan internal dan eksternal agar dapat terus bertahan dan, untuk itu

perusahaan-perusahaan memiliki strategi yang berbeda-beda salah satu strategi perusahaan adalah dengan mengelolah sumber daya manusia (SDM) dengan cara program training yang dibuat oleh perusahaan dan dijalankan oleh karyawan. Karena didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia didalamnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai

keberhasilan dan tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang telah menjalankan training akan ditempatkan dibidangnya masing-masing guna karyawan yang menjalankan training agar pihak perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan, dapat menambah ilmu pengetahuan baru bagi karyawan dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi Pada perusahaan Agung Automall sutomo cabang pekanbaru standar sumber daya manusia (SDM) yang telah ditentukan perusahaan harus dimiliki dan dikuasai oleh karyawan maka dari itu perusahaan memiliki program training *fundamental sales training* (FST) untuk karyawannya.

Tarining fundamental sales training (FST) adalah pelatihan dasar yang diikuti para karyawan PT. Agung Automall agar dapat membentuk karakter karyawan yang profesional, trampil, menumbuhkan semangat kerja, sikap dan perilaku yang sopan.

pustaka

Training / pelatihan

Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang tersusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu (**Wayne F. Casio, 1995;245**).

Pelatihan (**Training**) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan

teknis dalam tujuan yang terbatas (**Adrew E. Sikula 1981;227**)

Terdapat banyak alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan dalam lingkungan di sini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya, dengan meningkatnya

kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Secara lebih rinci, William B. Werther, Jr. Dan Keith Davis mengemukakan manfaat pelatihan dan pengembangan, baik untuk organisasi maupun untuk pegawai itu sendiri sangatlah berguna dalam berkerja

Kinerja karyawan

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (**Amstrong dan Baron, 1998:15**)

Indra Bastian menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Pada perinsipnya perusahaan selalu melakukan evaluasi pada hasil kinerja skill pegawai dan memperoduktivitaskan kinerja karyawan. Karena training yang diikuti karyawan adalah gambaran tentang keadaan kinerja yang akan diberikan pada karyawan nantinya pada saat berkerja diperusahaan.

Analisis perkerjaan diperusahaan haruslah menyertai analisis situasional dan bertindak sebagai batu penjuru bagi penilaian kineja dengan bentuk kriteria evaluasi. Analisis perkerjaan ini bertujuan

agar penilaian yang diberikan nantinya akan adil adapun tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilinan kerja, maka semakin besar potensi nilai bagi karyawan atau organisasi tersebut.

Setiap organisasi memiliki tujuan utama, adapun tujuan tersebut digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu: (1)evaluasi (*evaluation*), dan (2)pengembangan (*development*)

Unsur-unsur yang perlu digunakan dalm pengukuran kinerja karyawan menurut **Simamora (2000:335)** adalah sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan
Adalah menilai pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan perkerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
- b. Tanggung jawab perkerjaan
Adalah menilai kesediaan pegawai dalm mempertanggung jawabkan perkerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Ketelitian
Adalah menilai ketelitian dam menjalankan penyelesaian perkerjaannya.
- d. Kecakapan/hasil kerja
Adalah menilai bagaimana hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Keberhasilan kerja pegawai dalam rangka mencapai suatu kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung kepada keterampilan dan keahlian dalam melaksanakan suatu perkerjaan yang dinyatakan dalm bentuk disiplin dan moral kerja. Disamping itu, dalm suatu organisasi kerja keberhasilan kerja tidak hanya tergantung pada pegawai yang bertugas secara oprasional tetapi peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan tersebut.

Metode penelitian

Penelitian dilaksanakan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT. Agung Automall Sutomo Cabang Pekanbaru yang berlokasi di jalan Dr. Sutomo No.13, pekanbaru.

Populasi diambil adalah seluruh tenaga karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Sutomo Cabang Pekanbaru yang berjumlah 66 orang responden bagian marketing teknik pengambilan sampel menggunakan metode populasi berarti mengambil 100% dari populasi yaitu 66 orang.

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara
- b. Questioner

Analisis data

Analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

r

$$= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

(Sugiono, 2000)

Uji validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item - total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $>$ r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi r^2 pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$).

Semakin besar nilai (r^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Signifikasi Individu- t

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel x (lingkungan kerja) dengan variabel y (kepuasan kerja). (Husein Umar, 2011)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : t hitung > t tabel

Ho (nol) : t tabel > t hitung

Dimana :

Ha : Adanya pengaruh training *Fundamental Sales Training* (FST) dengan kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh training *Fundamental Sales Training* (FST) dengan kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung \geq r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,246. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel \geq 0,246. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.11

Hasil Uji Validitas Kuesioner pada variabel training

(FST) fundamental sales training (X)

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
F1	0,391	0,246	Valid
F2	0,332	0,246	Valid
F3	0,426	0,246	Valid
F4	0,344	0,246	Valid
F5	0,526	0,246	Valid
F6	0,397	0,246	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Tabel III. 12

Hasil Uji Validitas Kuesioner pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
K1	0,514	0,246	Valid
K2	0,412	0,246	Valid
K3	0,508	0,246	Valid
K4	0,439	0,246	Valid
K5	0,353	0,246	Valid
K6	0,433	0,246	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *r tabel product moment* sebesar 0,246. Hal ini berarti bahwa 6 item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 66 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Dengan reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 66 responden dapat bahwa variabel *Fundamental Sales Training* (FST)

(X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Untuk variabel Lingkungan kerja(X) nilai *cronbach's alpha* adalah 0,670 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,711 dan dinilai dapat diterima.

Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Fundamental Sales Training* (FST) terhadap kinerja karyawan. Bagian marketing pada PT.Agung Automall sutomo cabang Pekanbaru digunakan analisis statistik

dengan bantuan program SPSS. Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19.665 + 0,148X$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel dependen

X = *fundamental sales training* (FST)

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

Kinerja karyawan = $19.665 + 0,148 \text{ FST}$

a. Nilai Konstanta (a) sebesar 19.665 Artinya adalah apabila program training FST diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,148.

b. Nilai koefisien regresi kinerja karyawan sebesar 0,148, Artinya adalah bahwa setiap program training FST sebesar 1 satuan, maka akan

meningkat kinerja karyawan sebesar 0,148

Koefisien Determinasi (r²)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase program *fundamental sales training* (FST) terhadap kinerja karyawan bagian marketing .pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r²). Diketahui nilai R Square sebesar 0,020. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh program *fundamental sales training* (FST) terhadap kinerja karyawan bagian marketing adalah sebesar 2%. Sedangkan sisanya 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji Signifikansi Individu (Uji-t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$t\text{-tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 66 - 1 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 64 : 0,05$$

$$= 1998$$

Keterangan:

n : Jumlah

k : Jumlah variabel bebas

I : Konstan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis secara alternatif dapat diterima bahwa (FST) *fundamental sales training* perusahaan PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru dipengaruhi oleh kinerja karyawan bagian marketing. Dengan demikian diketahui t hitung (1,130) > t tabel (1998) dan sig. (0,000), < 0,05. Artinya adalah bahwa training (FST) *fundamental sales training* terbukti berpengaruh sangat rendah terhadap kinerja karyawan bagian marketing.

Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagaian marketing PT.Agung Automall.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KASIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian tersebut, maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program *Fundamental Sales Training* (FST) yang dilakukan oleh PT. Agung Automall sutomo cabang pekanbaru sudah tergolong cukup baik dan masih ada beberapa karywan yang merasa kurang terhadap training dilakukan oleh perusahaan. hal ini dapat dilihat dari analisis skor jawaban responden terhadap *Fundamental Sales Training* (FST) yang masih ada karyawan menjawab kurang baik dalam mengikuti training FST.
2. Pelaksanaan kinerja karyawan baik berupa proses menjalankan tugas maupun hasil kerja yang dicapai karyawan sudah cukup baik didasarkan dengan berjalannya kinerja karyawan dengan baik dan sesuai dengan arahan atau tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapt dipertahankan secara berkelanjutan agar PT.Agung Automall sutomo cabang indonesia dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru. Namun berdasarkan penelitian tersebut masih ada juga karyawan yang masih kurang dalam menjalankan tugas yang diberikan, ini terbukti dengan tingkat tanggapan

responden terhadap kinerja yang masih rendah.

3. Pengaruh training *Fundamental Sales Training* (FST) dilihat dari materi pelatihan, kemampuan instruktur dan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat dari kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan dari hasil kerja karyawan Sangat berpengaruh pada PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti program training *Fundamental Sales Training* (FST).

SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan yang berkaitan dengan program training *Fundamental Sales Training* (FST) denagan kinerja karyawan bagian marketing terhadap PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lagi dalam program taraining *Fundamental Sales Training* (FST) maka dari itu perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang diperlukan dalam pelaksanaan program training hal ini agar lebih kondusif lagi dalam pelaksanaan *Fundamental Sales Training* (FST).
2. Kinerja karyawan bagian marketing pada PT.Agung Automall sutomo cabang pekanbaru sudah cukup baik namun masih ada beberapa faktor-

- faktor yang menjadi kurangnya karyawan dalam berkerja sehingga tujuan perusahaan masih belum optimal. dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi faktor dalam penghambat kinerja karyawan tersebut.
3. Karyawan bagian marketing pada PT.Agung Automall diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan profesional dalam berkerja sehingga training *Fundamental Sales Training* (FST) yang dijalankan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 1996. *Prosedur penelitian*. Suatu pendekatan praktek. jakarta: rhineka cipata.
- Fahm, irham. 2010. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: ALFABET,cv.
- Juni priansa, donni, donni S.Pd.,SE.,M.M. dan suwanto, DR.H.M,Si, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk SDM dan Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Marthis, robert L. Dan Jackson, Jhon H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Selemba Empat.
- Rivai, Vieithzal prof, Dr, M.B.A, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sehulek, S Randal dan Jackson, E Susan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21 Edisi Keenam Jilid 2*. Jakart.: Erlangga.

- Sulistiani, T Ambar dan Rodida, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, DR. Edy. M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perenada Media Group
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Umar, Husen. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.