

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT WIRAKARYA SAKTI DISTRIK VIII BUKIT BAKAR TANJUNG
JABUNG BARAT (Studi Kasus Pada Bagian *Plantation*)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH:

NAMA : ZULFA HUSNA WITA
NIM 1900861201091
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

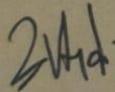
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Zulfa Husna Wita
Nim : 1900861201091
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat (Studi Kasus Pada Bagian *Plantation*)

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

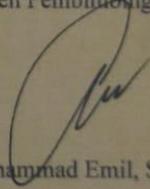
Jambi, Juni 2023

Dosen Pembimbing I



Sakinah, S.E., M.M.

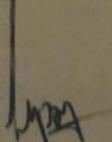
Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E., M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



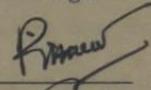
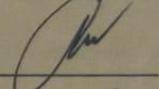
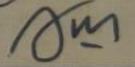
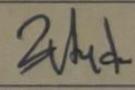
Hana Tamara Putri, S.E., M.M

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapkan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

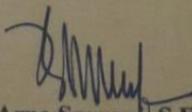
Hari : Selasa
Tanggal : 01 Agustus 2023
Jam : 14.00 – 16.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

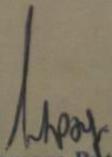
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M	Ketua	1 
2. Muhammad Emil, S.E, M.M	Sekretaris	2 
3. Ubaidillah, S.E, M.M	Penguji Utama	3 
4. Sakinah, AS, S.E, M.M	Anggota	4 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA, CMA

Ketua Prodi Manajemen


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulfa Husna Wita
NIM : 1900861201091
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung
Barat (Studi Kasus Pada Bagian *Plantation*)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batañghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023



Zulfa Husna Wita

NIM. 1900861201091

MOTTO

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki”



ABSTRACT

Zulfa Husna Wita / 1900861201091 / The Effect of Job Training on Employee Performance at PT. Wirakarya Sakti District VIII / Mrs. Sakinah, S. E, M. M., as Advisor 1 and Mr. Muhammad Emil, S.E, M.M. as Advisor 2.

Employees are an important aspect for the company in running its business. Employees and companies are two things that cannot be separated, employees play a major role in achieving company goals, if employees have high productivity and motivation then the company will run well. To produce good performance in a company in order to get quality employees, it cannot be obtained directly/instantly, but training or employee development is needed to create good performance.

This study aims to determine the description of job training and employee performance at PT Wirakarya Sakti District VIII. This study also aims to determine the effect of job training on employee performance at PT Wirakarya Sakti District VIII. The research method used is a quantitative method with simple regression analysis.

PT. Wirakarya Sakti is a subsidiary of the Sinar Mas Group which is engaged in the procurement of paper raw materials or Monoculture HTI with the main crops being Acacia and Eucalyptus. PT. Wirakarya Sakti whose address is in Tungkal Ulu District, West Tanjung Jabung Regency.

The results of the study show that job training is based on an average overall score of 143.8 and is included in the effective category. The employee performance variable has an average score of 149. Based on the results of the t test, there is an effect of the job training variable on employee performance at PT Wirakarya Sakti District VIII with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Based on the results of the research above, it is hoped that the company will further improve training, especially the facilities obtained by the training participants to make participants comfortable while participating in the training, because based on this research is the lowest score for employee training in the office. It is expected that employees will show more concern and help each other among employees, because based on this research this is the lowest employee performance score.

Keywords: job training, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat (Studi Kasus Pada Bagian *Plantation*)”**. Shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Rasulullah SAW.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua, ayah Yul Aguswanto dan ibu Mahlela yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama kedua orang tua sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., MBA., selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Muhammad Syukri SE.Sy., ME selaku dosen Pembimbing Akademik

5. Ibu Sakinah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Seluruh staff dan dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada Direksi dan staff **PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.**
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Juni 2023

Penulis

Zulfa Husna Wita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Konsep Ekonomi	9
2.1.2 Konsep Manajemen	10
2.1.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.3 Konsep Pelatihan	22
2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	24
2.1.3.2 Dimensi Pelatihan	26
2.1.3.3 Indikator Pelatihan	27
2.1.4 Konsep Kinerja	27
2.1.4.1 Fungsi Kinerja.....	29
2.1.4.2 Dimensi Kinerja	30
2.1.4.3 Indikator Kinerja.....	33
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	34
2.1.6 Kerangka Pemikiran	38

2.1.7 Hipotesis	38
2.2 Metode Penelitian	39
2.2.1 Jenis Penelitian	39
2.2.2 Populasi dan Sampel.....	39
2.2.3 Jenis dan Sumber Data	40
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	41
2.2.5 Teknik Analisis Data	41
2.2.6 Operasional Variabel	46
 BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	
3.1 Profil PT Wirakarya Sakti	48
3.2 Visi dan Misi.....	48
3.3 Kegiatan Bidang Usaha PT. Wirakarya Sakti.....	49
3.4 Struktur Organisasi	50
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Karakteristik Responden.....	51
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana	55
4.1.4 Koefisien Determinasi	56
4.1.5 Uji Hipotesis t.....	56
4.2 Pembahasan	57
4.2.1 Gambaran Pelatihan dan Kinerja Karyawan	57
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bagian <i>Plantation</i> Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bagian <i>Plantation</i> Tahun 2022	3
Tabel 1.3 Bentuk-Bentuk Pelatihan Yang Diselenggarakan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Tahun 2018-2022	5
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Yang mengikuti Pelatihan Tahun 2018-2022	6
Tabel 2.1 Skala Likert	42
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel	43
Tabel 2.3 Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Sederhana	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Lampiran 4. Output SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan zaman, berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan-tekanan hidup baik fisik maupun emosional meningkat, begitu pula apabila seseorang berprofesi sebagai karyawan (Waluyo, 2013:261). Karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam tercapainya tujuan perusahaan, jika karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik, dilain sisi jika karyawan memiliki motivasi yang rendah serta mengalami stres, maka akan berdampak negatif kepada perusahaan itu sendiri (Umar, 2014:53).

Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang semakin mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan perekonomian perusahaan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. (Robbins, 2017:262).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan (Kreitner, 2013:22). Semua perusahaan memiliki keinginan dan tujuan yang sama yaitu maju, berkembang, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang di dalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompoten tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Luthan, 2016:196).

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpenting yang seringkali menjadi penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung, akan tetapi sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Beberapa permasalahan pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Umar, 2014:61). Dengan demikian perusahaan harus mampu menyelenggarakan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas.

Salah satu perusahaan yang berada di provinsi jambi yaitu PT. Wirakarya Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hutan tanaman industry untuk bahan baku industry pulp dan kertas. PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII tergabung dalam Sinar Mas Group yang bergerak dibidang pengadaan bahan

baku kertas atau HTI Monokultur dengan tanaman pokok adalah Acacia dan Eucalyptus. Adapun jumlah karyawan di PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII bagian *plantation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bagian *Plantation* Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	28
2019	11
2020	16
2021	37
2022	35

Sumber : PT. Wirakarya Sakti

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di di PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII bagian *plantation* mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 mengalammi penurunan jumlah karyawan di dibandingkan tahun 2018 kemudian naik kembali di tahun 2020 dan tahun 2021 kemudian mengalami penurunan di tahun 2022.

Sedankan hasil kinerja yang telah dicapai PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bagian *Plantation* Tahun 2022

Jenis Tanaman (Spesies)	Target (m ³)	Terealisasi (m ³)	Pencapaian (%)
<i>Acacia sp</i>	3.457.263,73	2.041.767,75	59,06
<i>Eucalyptus sp</i>	2.896.151,56	2.412.588,76	83,30
<i>Grand Total</i>	6.353.415,19	4.454.356,51	70,11

Sumber : PT. Wirakarya Sakti

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian kinerja PT. Wirakarya Sakti (WKS) bagian *plantation* belum bisa tercapai sepenuhnya 100%. Dapat dilihat dari

pencapaian kinerja *Acacia sp* pada tahun 2021 baru mencapai 59,06% dengan produksi acacica sp seluas 2.041.767,75 m³ dan untuk penanaman *Ecalyptus sp* bisa mencapai lebih besar yaitu 83,30% dengan produksi seluas 2.412.588,76 m³. Namun semua jumlah penanaman belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan PT.Wirakarya Sakti. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa kinerja dari PT.Wirakarya Sakti belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan pada PT. Wirakarya Sakti.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik di dalam suatu perusahaan demi mendapatkan karyawan yang berkualitas, tidak bisa didapatkan secara langsung/instan tetapi diperlukan adanya pelatihan atau pengembangan karyawan agar terciptanya kinerja yang baik.

Menurut Kaswan dalam Safitri (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik dalam Safitri (2019), tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan merupakan proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat-bakat, ketrampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan (Aditya, 2015).

PT Wirakarya Sakti Distrik VIII melakukan beberapa pelatihan untuk karyawan dan dilakukan suatu proyek dimulai dan dilakukan secara berkala. Adapun pembinaan dan pelatihan yang dilakukan mengenai kebijakan K3 proyek, cara bekerja dengan aman, serta cara penyelamatan dan penanggulangan dalam

keadaan darurat. Berikut bentuk-bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Wirakarya Sakti Distrik VIII dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 1.3
Bentuk-Bentuk Pelatihan Yang Diselenggarakan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Tahun 2018-2022

No.	Nama Pelatihan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Sosialisasi Pemahaman Job Description dan Operating Procedure/Work Instruction Seksi Forest Sustainability (FS)	12	-	-	-	-
2.	Sosialisasi PBHS di lingkungan Distrik VIII	-	2	-	-	-
3.	Training Dasar-Dasar SMK3	-	2	-	-	-
4.	Training Simulasi Penanggulangan Kebakaran Lahan dan Hutan	-	-	8	-	-
5.	Dasar-Dasar Pertolongan Pertama	-	-	-	3	-
6.	Sosialisasi Sakit Akibat Kerja	-	-	-	7	-
7.	Pengenalan SMK3	-	-	-	3	-
8.	Dasar-Dasar Pertolongan Pertama	-	-	-	-	-
9.	Dasar-Dasar P3K	-	-	-	-	-
10.	K3 Kebakaran Kelas D	-	-	-	-	-
11.	Dasar-Dasar K3 Karyawan Distrik VIII	-	-	-	-	3
12.	Pengenalan Sistem Manajemen K3 Karyawan Distrik VIII	-	-	-	-	3
13.	Pengenalan Aspek Dampak Lingkungan	-	-	-	-	3
14.	Identifikasi Bahaya, Risiko, Dan Pengendalian	-	-	-	-	-
JUMLAH		12	4	8	13	9

Sumber: PT Wirakarya Sakti Distrik VIII, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Wirakarya Sakti Distrik VIII tidak konsisten setiap tahunnya. Serta masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi

yang berkualitas agar kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai target perusahaan.

Adapun jumlah karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII yang mengikuti pelatihan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Jumlah karyawan yang tidak mengikuti pelatihan	Persentase karyawan yang tidak mengikuti pelatihan (%)
2018	28	12	16	57,14
2019	11	4	7	63,63
2020	16	8	8	50
2021	37	13	24	64,86
2022	35	9	26	74,28

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase karyawan yang tidak mengikuti mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan dalam mengikuti pelatihan belum optimal karena masih ada beberapa yang tidak mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Kinerja karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII belum optimal, jumlah penanaman belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan
2. Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII masih belum terlaksana sepenuhnya setiap tahun.
3. Masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII?

1.4 Tujuan Penelitian

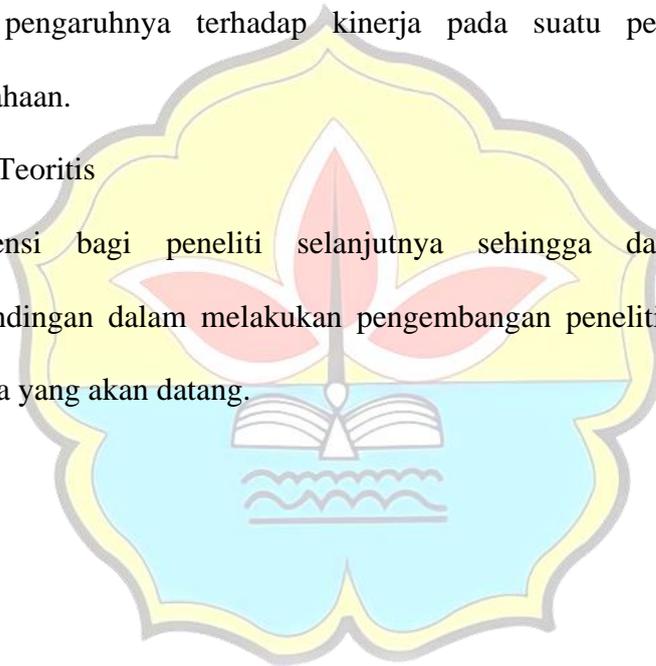
Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Ekonomi

Ilmu ekonomi dapat diartikan sebagai *ilmu yang mempelajari segala tingkah laku manusia yang bertujuan untuk mendapatkan dan mengelola sumber daya yang terbatas*. Secara etimologis, ekonomi berasal dari Bahasa Yunani yakni oikonomia.

Kata ini terdiri dari dua kata yaitu *oikos* dan *nemein*. *Aikos* adalah rumah tangga, sedangkan *nemein* adalah mengelola. Maka secara singkat dan sederhana, Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang caranya mengelola rumah tangga.

Menurut Bangun (2012), ilmu ekonomi muncul karena adanya kesenjangan antara sumber daya yang tersedia dan keinginan manusia. Sumber daya yang ada di bumi bersifat terbatas, sementara keinginan bersifat tidak terbatas.

sehingga hal ini menciptakan kesenjangan dan menimbulkan masalah dalam penggunaan sumber daya. Menurut Sholahuddin (2007) Ekonomi juga dikatakan sebagai ilmu yang menerangkan cara-cara menghasilkan, mengedarkan, membagi

serta memakai barang dan jasa dalam masyarakat sehingga kebutuhan materi masyarakat dapat terpenuhi sebaik-baiknya. Kegiatan ekonomi dalam masyarakat

adalah mengatur urusan harta kekayaan baik yang menyangkut kepemilikan, pengembangan maupun distribusi.

Dirangkup dari berbagai sumber, ekonomi juga bisa diartikan sebagai ilmu terkait perilaku serta tindakan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan memahami tindakan dan perilaku tersebut membuat berbagai kegiatan bisa dijadikan solusi untuk memperoleh kesejahteraan hidup. Kebutuhan tersebut memunculkan tiga prinsip ekonomi, yakni produksi, distribusi, dan konsumsi.

2.1.2 Konsep Manajemen

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2010:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan,

buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia

meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai sebuah cara untuk melakukan konspetualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019:953). Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang profesional menurut Robert L. Katz harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknis. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya.

2.1.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. (Priyono, 2010: 4).

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia 5 penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Terkait dengan posisi sumber daya manusia dalam perusahaan, lingkungan internal yang akan dijumpai menyangkut kondisi ergonomis dalam hubungannya dengan lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik organisasi dalam perusahaan menyangkut sarana dan prasarana kerja, serta kondisi alam sekitar. Cakupan manajemen sumber daya manusia, meliputi: (Rusdiana, 2014: 315)

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi calon tenaga kerja
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
5. Menata olah upah dan gaji
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan
7. Menilai kinerja
8. Mengomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan)

9. Pelatihan dan pengembangan

10. Membangun komitmen karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang strategis, meliputi:

(Rusdiana, 2014: 316)

1. Kenyataan bahwa karyawan adalah sentral untuk mencapai keunggulan bersaing telah mengarah pada munculnya bidang yang dikenal sebagai MSDM yang strategis.
2. Sebagai tautan dari MSDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi.

Kegiatan atau aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (Hariandja, 2002:4)

1. Persiapan dan pengadaan
2. Pengembangan dan penilaian
3. Pengkompensasian dan perlindungan
4. Hubungan-hubungan keorganisasian

Sulastris (2014:195) menjelaskan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan sehingga produktivitas orang-orang dalam perusahaan tersebut semakin meningkat. Tujuan ini nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya dalam mendirikan perusahaan. Menurut Priyono (2010:6), terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik yang ada di luar perusahaan (eksternal) maupun dari dalam perusahaan (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja

dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian Manajemen Sumber Daya Manusia mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah karyawan yang dibutuhkan dapat terisi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia. Priyono (2010) mengemukakan 5 fungsi, yaitu:

a. Perencanaan Untuk Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif.

b. *Staffing* Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan Sumber Daya Manusia ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian Manajemen Sumber Daya Manusia mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja.
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan

hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.1.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Susan (2019) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

a. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

b. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pension.

2.1.2.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain (Susan, 2019:958):

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.3 Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau

kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berikut ini gambaran pelaksanaan pelatihan yang pernah dilakukan perusahaan, dimana ada beberapa aspek kegiatan yang kurang tepat seperti metode pelaksanaan maupun materi yang disampaikan sehingga kedepan perlu dilakukan evaluasi agar pelatihan dapat tepat sasaran (Fahrozi, 2022:75).

Kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena mustahil manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha. Pelatihan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting saat karyawan tersebut sudah diterima di suatu perusahaan. Karyawan harus memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan tersebut atas jabatan yang telah ditetapkan (Kurniasari, 2018:239).

2.1.3.1 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Priansa (2017) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas (*Productivity*) Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini di harapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.
2. Kualitas (*Quality*) Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas karyawan dalam suatu perusahaan tetapi dapat memperkecil terjadinya kesalahan dalam mengerjakan atau mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas output yang dihasilkan karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga dan akan selalu berkembang.
3. Perencanaan Kepegawaian (*Human Resource Planning*) Pelatihan akan memudahkan karyawan untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaikbaiknya.

Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas serta kuantitas karyawan yang diarahkan. Untuk, menghasilkan kualitas karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.

4. Moral (*Morale*) pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut bisa meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.
5. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.
6. Keselamatan dan kesehatan (*healthy and safety*) Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.
7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Provention*) Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.1.3.2 Dimensi Pelatihan

Dimensi pelatihan dan pengembangan menurut para ahli ialah sebagai berikut (Mangkunegara, 2011):

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

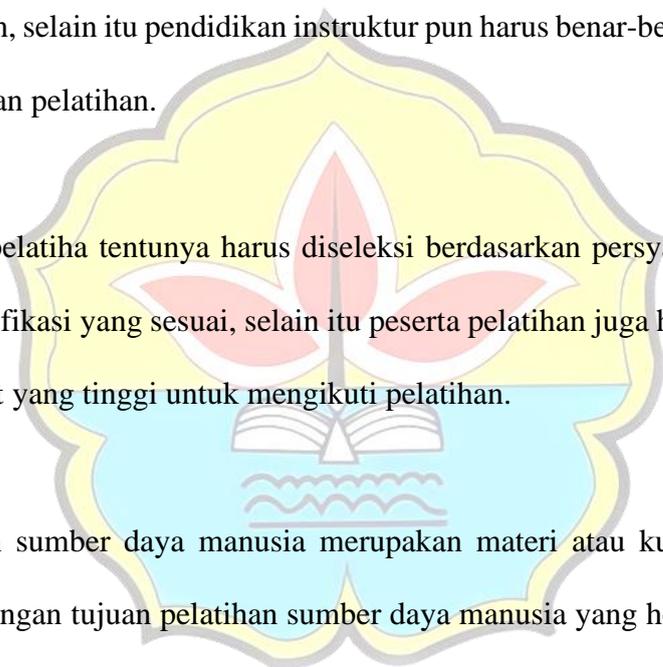
Peserta pelatiba tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode Penelitian

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.



5. Sarana Pelatihan

Sarana pelatihan yang baik akan membantu karyawan dalam menerima pelatihan. Sarana yang diberikan seperti fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan dan minuman, dan lain-lain.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan dan pengembangan yang digunakan menurut Bariqi (2018), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Lama waktu pelatihan. Merupakan lama waktu pemberian pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo menyampaikan materi tersebut.
2. Persyaratan peserta pelatihan. Merupakan hal penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan di latih.
3. Kualitas tenaga pengajar. Merupakan kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan harus mempunyai pengetahuan yang luas sehingga dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif.
4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan. Merupakan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan harus baik sehingga dapat memperlancar pelatihan dan pengembangan.
5. Jumlah biaya yang dikeluarkan. Merupakan biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan .

2.1.4 Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja pada seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Menurut Siagian (2018:21) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan perusahaan sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan *job description*-nya. (Siagian, 2018:168). Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan menurut Priyono (2010:17) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan untuk meningkatkannya.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja karyawan merupakan suatu ukuran efektivitas perusahaan. Melalui upaya karyawan secara individu dimana tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai, jika kinerja karyawan dapat diperbaiki, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja karyawan akan sangat menolong perkembangan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

2.1.4.1 Fungsi Kinerja

Fungsi manajemen kinerja adalah untuk penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin dicapai, strategi, rencana kerja dan saluran komunikasi atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan (Anggereni, 2018). Manajemen kinerja, pada kenyataannya ditentukan oleh atasan berupa strategi yang harus dilaksanakan oleh

bawahan guna mencapai tujuan organisasi, tidak hanya bermanfaat bagi salah satu pihak saja namun juga akan bermanfaat bagi seluruh pihak terkait, antara lain (Huseno, 2016:90):

1. Bagi atasan, manajemen kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak perlu lagi repot mengarahkan kegiatan sehari-hari karena bawahan sudah memahami apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai serta mengantisipasi kemungkinan hambatan yang muncul.
2. Bagi bawahan, manajemen kinerja membuka kesempatan diskusi dan dialog dengan atasan berkaitan dengan kemajuan pekerjaannya. Adanya diskusi dan dialog memberikan umpan balik untuk memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, manajemen kinerja juga memberdayakan bawahan karena ia tidak harus selalu meminta arahan kepada atasan.
3. Bagi organisasi, manajemen kinerja memungkinkan timbulnya kejelasan keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pekerjaan masing-masing pegawai.

2.1.4.2 Dimensi Kinerja

Menurut Silaen (2021) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada dihubungkan dengan pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerja mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga memengaruhi kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam rekam lainnya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Koopmans et al (2014) mengatakan ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. *Task performance* (performansi tugas)

Task performance adalah segala perilaku karyawan yang berkaitan langsung dengan transformasi sumber daya organisasi menjadi produk yang dihasilkan perusahaan. *Task performance* mencakup dua kelas perilaku. Satu terdiri dari aktifitas yang secara langsung mengubah bahan mentah menjadi barang dan jasa yang dihasilkan organisasi. kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.

2. *Contextual performance* (performansi kontekstual)

perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan & tim, bekerjasama dan berkomunikasi.

3. *Adaptive performance*

Adaptive performance atau kinerja adaptif adalah kemampuan karyawan beradaptasi dengan lingkungan. Kinerja adaptif adalah kemampuan karyawan melakukan perubahan yang signifikan. Kemampuan beradaptasi merupakan hal yang mutlak mengingat perubahan lingkungan sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi kecil seperti UMKM, memiliki kemampuan beradaptasi terasa lebih penting dibandingkan dengan organisasi besar atau korporat. Hal ini disebabkan perubahan lingkungan organisasi kecil jauh lebih dinamis. Bahkan perubahan-perubahan tersebut dapat bersifat destruktif sehingga bila tidak melakukan adaptasi maka organisasi hampir tidak mungkin mempertahankan aksistensinya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai karyawan dengan standar suatu pekerjaan pada perusahaan atau perusahaan tersebut (Robbins, 2017:102).

Menurut Adamy (2016:98) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.

3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. *Cost-Efectivenese* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis mengenai pelatihan kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Indri Andesta Dyastuti (2018), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Deleafing *Plantation* Group III PT Great Giant Pineapple dan, (2) bagaimana pandangan Ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis sumber data menggunakan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan dokumentasi, angket dan kuisisioner, wawancara dan studi kepustakaan yang terkumpul dianalisis

menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan menggunakan metode Spss for windows versi 17.0. Hasil pada penelitian ini adalah Hasil uji T pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,02 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Atau nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $b = 0,330$ yaitu berarti bahwa setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330. Berdasarkan tabel hasil uji linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 29.64 + 0,330 X$.

2. Arif Gunawan (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Pengembangan (X1), dan motivasi kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, baik secara parsial maupun simultan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.623 hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 62,3% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

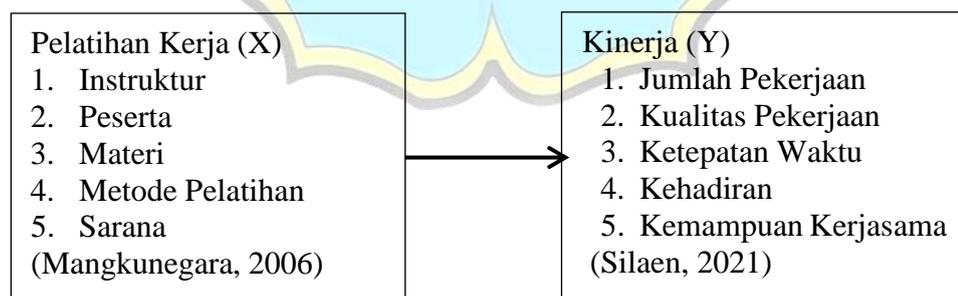
3. Agus Salim (2016), Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dalam bidang pelatihan dalam suatu perusahaan. Sedangkan pengumpulan data melalui penelitian melalui penelitian kepustakaan dan kuisisioner. Metode analisis yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terdiri atas pelatihan keahlian, pelatihan fungsional, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan karyawan.
4. Muhammad Saiful Ma'arif (2018), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, sedangkan analisis data yang digunakan adaah analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja, sehingga meningkatnya pelatihan juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu secara tidak langsung pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja jika dimasukkan motivasi sebagai variabel intervening.

5. Tyas Merdiani (2019), Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai. Alat analisis pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 22. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan dari jumlah populasi 173 karyawan pada tahun 2019 dengan menggunakan teknik Probability Sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner disertai dengan wawancara. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen perusahaan perlu lebih memperhatikan kompetensi yang diterapkan serta pelatihan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah topik yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karyawan akan menjadi lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis

digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga pelatihan kerja dan kinerja karyawan tinggi di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar-Tanjab Barat.
2. Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar-Tanjab Barat.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah pelatihan (X), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan (Y).

2.2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu

dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

2.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:72):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sugiyono, 2019: 120). Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan mengajukan kuesioner dengan karyawan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data karyawan (Sugiyono, 2019: 120). Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature, yang

membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019:27).

a. Data Primer

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner mengenai pelatihan dan kinerja karyawan di PT Wirakarya Sakti Distrik VIII bagian *plantation*. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban, pada penelitian ini kuesioner disebarkan secara langsung (Sugiyono, 2019: 123).

b. Data Sekunder

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder pada penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, literature, yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.5 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini digunakan skala penelitian dengan menggunakan skala likert. Adapun tabel skala likert sebagai berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang skala

 n = Jumlah sampel

 m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 35 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 28$$

- Penentuan Rentang Skor

Skor terendah = n x skor terendah

$$= 35 \times 1$$

$$= 35$$

Skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi

$$= 35 \times 5$$

$$= 175$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kategori	
	Pelatihan	Kinerja Karyawan
35-62	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
63-90	Tidak Efektif	Rendah
91-118	Cukup Efektif	Cukup Tinggi
119-146	Efektif	Tinggi
147-175	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

(Sumber : Diolah, 2023)

2. Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:54), analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori, dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang penulis sajikan pada halaman selanjutnya:

1. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka

yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2019:117). Karena data yang digunakan merupakan data ordinal maka data tersebut ditransformasi ke data interval menggunakan proses M.S.I. Selanjutnya di analisis menggunakan program SPSS Versi 25 untuk mendapatkan persamaan linier sederhana Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X : Pelatihan
 e : Error/residual

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019:125) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain.

c. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna

atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga pelatihan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : Diduga pelatihan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan taraf signifikansi dan nilai t tabel

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 61) variabel penelitian adalah suatu atribut yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini. Agar lebih mudah untuk dapat melihat variabel penelitian, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X)	Merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Mangkunegara,2011)	1. Instruktur	1. Kemampuan instruktur dalam penguasaan materi 2. Penguasaan terhadap teknik menyampaikan materi.	Ordinal
		2. Peserta	3. Mampu memusatkan materi pada pembelajaran 4. Keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan	
		3. Materi	5. Memberikan metode pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan 6. Materi yang lengkap dan mudah di pahami	
		4. Metode Pelatihan	7. Penyajian metode yang sesuai dengan kebutuhan 8. Penggunaan metode yang dapat menunjang minat dalam pelatihan	
		5. Sarana	9. Fasilitas pelatihan yang menunjang 10. Fasilitas pelatihan yang nyaman	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai	1. Jumlah pekerjaan	1. Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan rapi.	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	dengan perannya dalam perusahaan (Silaen, 2021)	2. Kualitas Pekerjaan	3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di capai dengan baik dan optimal. 4. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	
		3. Ketepatan waktu	5. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 6. Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.	
		4. Kehadiran	7. Rela bekerja di luar jam kerja tanpa dibayar. 8. Selalu berusaha hadir untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	
		5. Kemampuan kerjasama	9. Menunjukkan kepedulian dan saling membantu antar karyawan. 10. Mampu bekerja sama dengan tim.	

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Profil PT. Wirakarya Sakti

PT. Wirakarya Sakti merupakan salah satu anak perusahaan yang tergabung dalam Sinar Mas Group yang bergerak dibidang pengadaan bahan baku kertas atau HTI Monokultur dengan tanaman pokok adalah Acacia dan Eucalyptus. Pada awal berdirinya perusahaan PT. Wirakarya Sakti yaitu diwilayah Padang atau Sumatera Barat pada tanggal 11 Oktober 1975. Sinar Mas Forestry melakukan pengembangan usaha diwilayah Pekanbaru pada tanggal 21 Maret 1986 yaitu dengan mendirikan dua perusahaan, yang Pertama: Perusahaan Arara ABADI sebagai bahan baku pulp, dan yang Kedua: PT. Indah KIAT Pulp and Paper. Kemudian pada tanggal 14 Desember 1990 Sinar Mas Forestry melakukan pengembangan di daerah provinsi Jambi, dan mendirikan anak perusahaan yang bernama PT. Wirakarya Sakti yang beralamat di Kecamatan Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pada tanggal 01 Maret 1995 dilakukan pemisahan antara Divisi HTI (PT. Wirakarya Sakti) dan dengan Divisi Mil (Pabrik yang dikelola oleh PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industri) hingga saat ini.

3.2 Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi yang telah ditetapkan oleh PT. Wirakarya Sakti adalah:

1. Visi

Menjadi perseroan kehutanan kelas dunia, yang menerapkan prinsip pengelolaan hutan lestari, harmonis secara sosial, bermanfaat secara ekonomi, dan ramah lingkungan.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan usaha dibidang kehutanan berupa produk kayu melalui pemilihan teknologi pemanfaatan yang tepat dengan dukungan manajerial dan sumber daya manusia yang handal dan profesional.
- b. Membangun hutan tanaman lestari yang berkualitas tinggi.
- c. Menyediakan lapangan pekerjaan dan kesempatan berusaha kepada industri terkait serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- d. Mempertahankan areal hutan yang dilindungi dan kualitas lingkungan

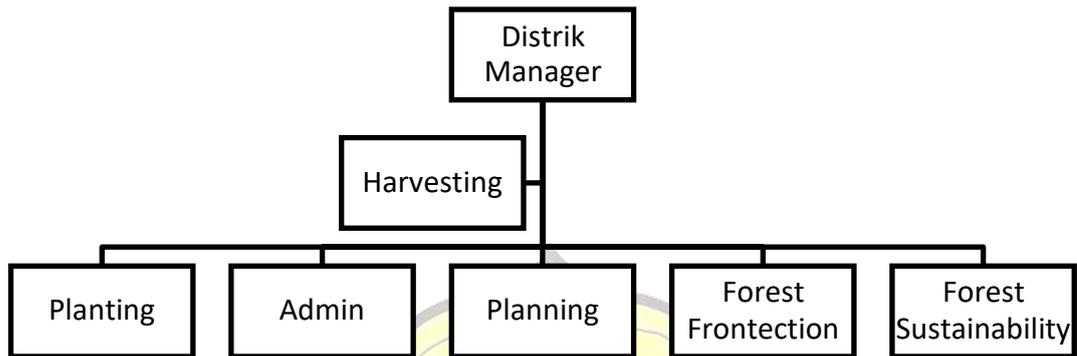
3.3 Kegiatan Bidang Usaha PT. Wirakarya Sakti

PT. Wirakarya Sakti beroperasi berdasarkan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu pada Hutan Tanaman (IUPHHK-HT) seluas 293.812 ha berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan sebagai berikut: SK Menhut No 744/KptsII/1996 seluas 78.249 Ha, SK Menhut No 64/Kpts-II/2001 seluas 191.130, SK Menhut No 228/Menhut-II/2004 seluas 233.251 Ha, dan SK Menhut No 346/Menhut-II/2004 seluas 293.812 Ha.

Dengan luas konsesi SK-HPHTI : 293.812 Ha yang tersebar dilima Kabupaten yaitu Kabupaten Tanjung Jabung Barat 137.816 Ha, Kabupaten Tanjung Jabung Timur 46.615 Ha, Kabupaten Muaro Jambi 13.766 Ha, Kabupaten Batanghari 75.162 Ha dan Kabupaten Tebo 20.453 Ha

3.4 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di PT. Wirakarya Sakti sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 35 responden karyawan PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur dan masa kerja.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30	85,7
2	Perempuan	5	14,3
Total		35	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden ada 30 orang atau 85,7% yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 5 orang atau 14,3%.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25-30	16	45,7
2	31-33	9	25,7
3	34-36	5	14,3
4	37-51	5	14,3
Total		35	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden berada pada rentang umur 25-30 tahun sebanyak 16 responden atau 45,7%, sedangkan frekuensi paling sedikit berada pada kelompok umur 34-36 tahun dan 37-51 tahun dengan jumlah 5 orang responden atau 14,3%.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 10 tahun	31	88,6
2	≥ 10 tahun	4	11,4
Total		35	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun sebanyak 31 responden atau 88,6%, sedangkan frekuensi paling sedikit yaitu pada masa kerja ≥ 10 tahun dengan jumlah 4 orang responden atau 11,4%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat 35 responden mengenai variabel pelatihan kerja dan variabel kinerja karyawan.

1. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap pelatihan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
1	0	0	4	17	14	150	Sangat Efektif
	0	0	12	68	70		
2	0	0	5	16	14	149	Sangat Efektif
	0	0	15	64	70		
3	0	0	4	17	14	150	Sangat Efektif
	0	0	12	68	70		
4	0	0	5	19	11	146	Efektif
	0	0	15	76	55		
5	0	0	9	14	12	143	Efektif
	0	0	27	56	60		
6	0	0	11	14	10	139	Efektif
	0	0	33	56	50		
7	0	0	14	9	12	138	Efektif
	0	0	42	36	60		
8	0	0	7	19	9	142	Efektif
	0	0	21	76	45		
9	0	0	6	14	15	149	Sangat Efektif
	0	0	18	56	75		
10	0	0	12	19	4	132	Efektif
	0	0	36	76	20		
Rata-Rata						143,8	Efektif

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan paling tinggi skornya adalah pernyataan “instruktur mampu menjelaskan materi dengan baik” dan pernyataan “saya menyadari bahwa pelatihan sangat penting” dengan nilai indeks 150 dan dinyatakan sangat efektif. Secara keseluruhan pelatihan kerja dinyatakan kategori efektif dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 143,8.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
1	0	0	2	20	13	151	Sangat tinggi
	0	0	6	80	65		
2	0	0	4	15	16	152	Sangat tinggi
	0	0	12	60	80		
3	0	0	3	13	19	156	Sangat tinggi
	0	0	9	52	95		
4	0	0	5	12	18	153	Sangat tinggi
	0	0	15	48	90		
5	0	0	5	17	13	148	Sangat tinggi
	0	0	15	68	65		
6	0	0	5	17	13	148	Sangat tinggi
	0	0	15	68	65		
7	0	0	5	17	13	148	Sangat tinggi
	0	0	15	68	65		
8	0	0	14	11	10	136	Tinggi
	0	0	42	44	50		
9	0	0	10	7	18	148	Sangat tinggi
	0	0	30	28	90		
10	0	0	7	11	17	150	Sangat tinggi
	0	0	21	44	85		
Rata-Rata						149	Sangat Tinggi

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan paling tinggi skornya adalah pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dan menunjukkan kebanggaan saat mewakili perusahaan di depan umum” dengan nilai indeks 156 dan dinyatakan sangat tinggi. Secara keseluruhan kinerja pegawai dinyatakan kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 149.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,242	4,293		2,386	,023
	Pelatihan Karyawan	,790	,105	,796	7,557	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 10,242 + 0,790 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 10,242. Hal ini berarti jika semua variabel independen (pelatihan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 10,242. Kemudian untuk nilai koefisien variabel pelatihan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel pelatihan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,790.

4.1.4 Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.623	2.129

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,634 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu pelatihan kerja mempengaruhi variable kinerja karyawan sebesar ($0,634 \times 100 = 63,4\%$), sedangkan sisanya ($100\% - 63,4\% = 36,6\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai *t* hitung $> t$ tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun nilai *t* tabel pada

penelitian ini yaitu 1,68957. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.242	4.293		2.386	.023
	Pelatihan Karyawan	.790	.105	.796	7.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,000 dan nitai t hitung sebesar $7,557 > t$ tabel 1,68957. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$).

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation*. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana pelatihan karyawan PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian

plantation. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran pelatihan, rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation* termasuk kategori efektif.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan *job description*- nya. (Siagian, 2018:168). Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan menurut Priyono (2010:17) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan untuk meningkatkannya.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation*. Kemudian nilai R Square sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini berarti variabel independent (pelatihan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 63,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irawanto (2020) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM Kota Malang). Hasil menunjukkan bahwa secara simultan kelima variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel bebas yang memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah variabel peserta pelatihan dan metode pelatihan, kemudian juga diperoleh hasil bahwa variabelbebas yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah metode pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniatama (2022) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Service di Jakarta. Hasil penelitian ini variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,407 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh

nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,129 + 0,859X$, dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Triasmoko (2021) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < 0,05$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < 0,05$. Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berdasarkan rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori efektif dengan skor 143,8. Kemudian mengenai kinerja karyawan di PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation* menurut responden rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan skor 149.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,737 > 1,714$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat studi kasus pada bagian *plantation*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan pelatihan terutama fasilitas yang didapatkan peserta pelatihan membuat peserta nyaman saat

mengikuti pelatihan, karena berdasarkan penelitian ini merupakan skor paling rendah atas pelatihan karyawan di kantor.

2. Diharapkan kepada karyawan agar lebih menunjukkan kepedulian dan saling membantu antar karyawan, karena berdasarkan penelitian ini merupakan skor kinerja karyawan paling rendah .
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas obyek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pelatihan dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Aditya R, Utami HN, dan Ruhana I. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 27. No.2.
- Agus Salim (2016), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur*. (Doktoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Makasar).
- Anggereni, Ni Wayan. E.S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkredit Desa (LDP) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol.10 No.2.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Deleafing Plantation Group Iii Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah)* SKRIPSI (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Karyawan*. Malang: Media Nusa Creative.
- Irawanto, D. W. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol 3 (5).
- Koopmans, L., et al. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 56 (3), 331-337
- Kreitner, R., dan Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 239-246.
- Kurniatama, R. P. dan Hendro, W. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4 (2).
- Luthan, F. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : Andi Ofset.
- Ma'arif, M. S. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Merdiani, T. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Priyono, P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Zifatma Publisher.
- Robbins dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi Enam Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri DE. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*. Vol. 8. No. 2.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sholahuddin, M. (2007). Kritik Terhadap Sistem Ekonomisialis Dan Kapitalis. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 2(2), 193-209.

Triasmoko, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Manajemen* Vol 1 (2).

Umar, Husein. 2014. *Strategic Management in Action*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta : Akademia Permata.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Zulfa Husna Wita
NIM : 1900861201091
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wirakarya Sakti Distrik VIII Bukit Bakar Tanjung Barat (Studi kasus pada bagian *Plantation*)

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menuru pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

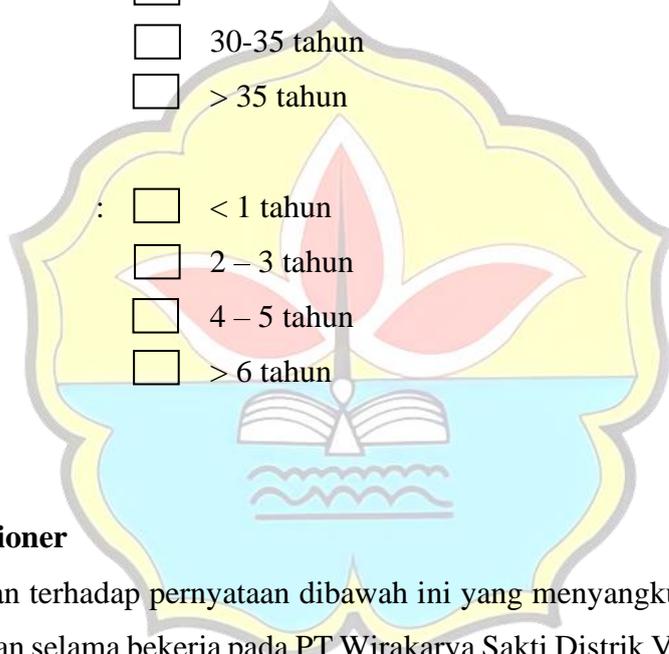
Jambi, Januari 2023

Hormat Saya

Zulfa Husna Wita

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun



Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT Wirakarya Sakti Distrik VII Bukit Bakar Tanjung Jabung Barat, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

A. Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Instruktur						
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
2.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatiha.					
Peserta						
3.	Saya menyadari bahwa pelatihan sangat penting sebagai proses aktif dalam bekerja					
4.	Saya berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan					
Materi						
5.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan					
6.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
Metode Pelatihan						
7.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
8.	Penggunaan metode pelatihan yang tepat sangat menunjang minat peserta dalam mengikuti pelatihan					

Sarana						
9.	Fasilitas yang disediakan sangat menunjang proses pelaksanaan pelatihan					
10.	Fasilitas yang didapatkan peserta pelatihan membuat peserta nyaman saat mengikuti pelatihan					

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Jumlah Pekerjaan						
1	Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan rapi.					
Kualitas Pekerjaan						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di capai dengan baik dan optimal.					
4	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja..					
Ketepatan Waktu						
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.					

Kehadiran					
7	Selalu berusaha hadir untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.				
8	Rela bekerja di luar jam kerja tanpa dibayar.				
Kemampuan Kerjasama					
9	Menunjukkan kepedulian dan saling membantu antar karyawan				
10	Mampu bekerja sama dengan tim.				



Lampiran 2. Data Penelitian

Variabel Pelatihan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	43
2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	39
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
7	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
8	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
9	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	42
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
12	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
15	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
16	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	41
17	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
26	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
27	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
28	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
29	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
30	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
31	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	41
32	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
34	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
35	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36

MSI Data Variabel Pelatihan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	2,293	1,000	3,657	2,341	2,142	2,167	3,038	2,321	3,400	3,763	26,122
2	3,657	3,545	3,657	3,709	2,142	2,167	2,039	1,000	1,000	2,393	25,308
3	3,657	3,545	2,293	2,341	3,326	2,167	2,039	3,654	2,139	2,393	27,555
4	2,293	2,228	2,293	3,709	1,000	1,000	1,000	1,000	3,400	3,763	21,686
5	3,657	2,228	2,293	2,341	3,326	2,167	2,039	2,321	3,400	2,393	26,166
6	2,293	2,228	2,293	2,341	2,142	2,167	3,038	2,321	3,400	3,763	25,987
7	1,000	2,228	2,293	3,709	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	28,360
8	2,293	3,545	3,657	2,341	1,000	2,167	3,038	2,321	2,139	1,000	23,502
9	3,657	3,545	3,657	2,341	1,000	2,167	2,039	1,000	3,400	2,393	25,199
10	2,293	1,000	1,000	2,341	2,142	3,319	2,039	2,321	3,400	3,763	23,618
11	3,657	3,545	2,293	2,341	1,000	1,000	1,000	2,321	1,000	1,000	19,158
12	2,293	2,228	2,293	2,341	1,000	3,319	3,038	2,321	2,139	2,393	23,366
13	2,293	2,228	3,657	2,341	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	29,650
14	3,657	3,545	3,657	3,709	1,000	1,000	1,000	1,000	3,400	1,000	22,968
15	2,293	2,228	2,293	3,709	3,326	1,000	1,000	2,321	2,139	1,000	21,310
16	3,657	3,545	3,657	3,709	3,326	1,000	1,000	1,000	2,139	1,000	24,033
17	3,657	3,545	2,293	1,000	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	29,626
18	2,293	2,228	3,657	3,709	2,142	2,167	2,039	2,321	2,139	2,393	25,087
19	1,000	1,000	1,000	2,341	2,142	2,167	1,000	2,321	1,000	2,393	16,364
20	2,293	2,228	2,293	1,000	2,142	1,000	1,000	2,321	2,139	1,000	17,416
21	3,657	3,545	2,293	1,000	2,142	3,319	3,038	3,654	2,139	1,000	25,787
22	3,657	3,545	3,657	2,341	2,142	2,167	2,039	3,654	3,400	2,393	28,995
23	2,293	2,228	2,293	2,341	2,142	2,167	2,039	2,321	2,139	2,393	22,357
24	1,000	1,000	1,000	2,341	2,142	2,167	1,000	2,321	1,000	2,393	16,364
25	2,293	2,228	3,657	2,341	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	29,650
26	3,657	3,545	2,293	2,341	1,000	1,000	1,000	2,321	1,000	1,000	19,158
27	2,293	2,228	2,293	2,341	1,000	3,319	3,038	2,321	2,139	2,393	23,366
28	2,293	2,228	3,657	2,341	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	29,650
29	3,657	3,545	3,657	3,709	1,000	1,000	1,000	1,000	3,400	1,000	22,968
30	2,293	2,228	2,293	3,709	3,326	1,000	1,000	2,321	2,139	1,000	21,310
31	3,657	3,545	3,657	3,709	3,326	1,000	1,000	1,000	2,139	1,000	24,033
32	3,657	3,545	2,293	1,000	3,326	3,319	3,038	3,654	3,400	2,393	29,626
33	2,293	2,228	3,657	3,709	2,142	2,167	2,039	2,321	2,139	2,393	25,087
34	1,000	1,000	1,000	2,341	2,142	2,167	1,000	2,321	1,000	2,393	16,364
35	2,293	2,228	2,293	1,000	2,142	1,000	1,000	2,321	2,139	1,000	17,416

Variabel Kinerja Karyawan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	45
2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	42
9	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
10	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
11	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
15	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
16	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
18	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	38
19	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	39
20	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	37
21	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
22	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
23	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
26	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
27	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
29	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
30	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
31	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
32	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
33	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	38
34	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	39
35	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	37

MSI Data Variabel Kinerja Karyawan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	4,024	3,559	2,181	2,075	3,597	3,597	2,266	3,156	1,000	3,221	28,675
2	4,024	1,000	2,181	2,075	3,597	3,597	3,597	2,114	1,000	3,221	26,406
3	4,024	1,000	3,558	2,075	2,266	3,597	3,597	3,156	2,965	2,022	28,259
4	4,024	1,000	1,000	1,000	2,266	2,266	2,266	3,156	1,896	3,221	22,093
5	2,545	3,559	3,558	3,355	3,597	2,266	2,266	1,000	2,965	3,221	28,330
6	4,024	3,559	3,558	2,075	2,266	2,266	3,597	2,114	2,965	3,221	29,643
7	4,024	2,216	2,181	2,075	3,597	3,597	2,266	2,114	2,965	3,221	28,255
8	4,024	3,559	1,000	3,355	1,000	2,266	2,266	3,156	2,965	1,000	24,589
9	4,024	3,559	2,181	3,355	1,000	3,597	2,266	1,000	1,896	3,221	26,097
10	2,545	3,559	3,558	3,355	2,266	3,597	2,266	1,000	1,000	3,221	26,366
11	2,545	2,216	3,558	3,355	2,266	2,266	3,597	1,000	1,896	2,022	24,721
12	2,545	2,216	3,558	2,075	2,266	3,597	3,597	2,114	1,896	3,221	27,084
13	2,545	2,216	3,558	3,355	3,597	3,597	3,597	3,156	2,965	3,221	31,807
14	2,545	2,216	2,181	3,355	2,266	2,266	2,266	3,156	2,965	2,022	25,237
15	4,024	3,559	2,181	3,355	1,000	2,266	2,266	2,114	2,965	2,022	25,750
16	2,545	3,559	2,181	1,000	2,266	2,266	2,266	2,114	2,965	3,221	24,381
17	4,024	3,559	3,558	3,355	3,597	2,266	2,266	1,000	2,965	2,022	28,611
18	2,545	2,216	3,558	2,075	2,266	3,597	1,000	1,000	1,000	1,000	20,257
19	2,545	3,559	2,181	3,355	2,266	1,000	3,597	1,000	1,000	1,000	21,502
20	2,545	2,216	3,558	2,075	3,597	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	18,991
21	2,545	3,559	3,558	3,355	3,597	2,266	2,266	2,114	2,965	3,221	29,444
22	2,545	3,559	3,558	1,000	3,597	2,266	3,597	3,156	2,965	2,022	28,264
23	1,000	2,216	3,558	3,355	3,597	2,266	2,266	3,156	2,965	3,221	27,598
24	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,022	11,022
25	4,024	2,216	2,181	2,075	2,266	3,597	3,597	2,114	1,896	3,221	27,186
26	2,545	2,216	3,558	3,355	2,266	2,266	3,597	1,000	1,896	2,022	24,721
27	2,545	2,216	3,558	2,075	2,266	3,597	3,597	2,114	1,896	3,221	27,084
28	2,545	2,216	3,558	3,355	3,597	3,597	3,597	3,156	2,965	3,221	31,807
29	2,545	2,216	2,181	3,355	2,266	2,266	2,266	3,156	2,965	2,022	25,237
30	4,024	3,559	2,181	3,355	1,000	2,266	2,266	2,114	2,965	2,022	25,750
31	2,545	3,559	2,181	1,000	2,266	2,266	2,266	2,114	2,965	3,221	24,381
32	4,024	3,559	3,558	3,355	3,597	2,266	2,266	1,000	2,965	2,022	28,611
33	2,545	2,216	3,558	2,075	2,266	3,597	1,000	1,000	1,000	1,000	20,257
34	2,545	3,559	2,181	3,355	2,266	1,000	3,597	1,000	1,000	1,000	21,502
35	2,545	2,216	3,558	2,075	3,597	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	18,991

Lampiran 3. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Laki-Laki	42	11 tahun
2	Laki-Laki	27	2 tahun
3	Laki-Laki	26	1 tahun
4	Laki-Laki	29	2 tahun
5	Laki-Laki	31	3 tahun
6	Laki-Laki	35	2 tahun
7	Laki-Laki	33	7 tahun
8	Laki-Laki	25	2 tahun
9	Perempuan	31	8 tahun
10	Laki-Laki	51	13 tahun
11	Laki-Laki	28	2 tahun
12	Laki-Laki	28	2 tahun
13	Perempuan	29	3 tahun
14	Laki-Laki	34	3 tahun
15	Laki-Laki	33	1 tahun
16	Perempuan	28	1 tahun
17	Perempuan	33	2 tahun
18	Laki-Laki	31	2 tahun
19	Laki-Laki	30	1 tahun
20	Laki-Laki	42	10 tahun
21	Laki-Laki	25	2 tahun
22	Laki-Laki	34	3 tahun
23	Laki-Laki	28	1 tahun
24	Laki-Laki	41	6 tahun
25	Laki-Laki	35	2 tahun
26	Laki-Laki	26	1 tahun
27	Laki-Laki	29	2 tahun
28	Laki-Laki	31	3 tahun
29	Laki-Laki	35	2 tahun
30	Laki-Laki	33	7 tahun
31	Laki-Laki	25	2 tahun
32	Perempuan	31	8 tahun
33	Laki-Laki	51	13 tahun
34	Laki-Laki	28	2 tahun
35	Laki-Laki	28	2 tahun

Lampiran 4. Output SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Pelatihan Karyawan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.623	2.129

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	258.948	1	258.948	.000 ^b
	Residual	149.624	33	4.534	
	Total	408.571	34		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.242	4.293		2.386	.023
	Pelatihan Karyawan	.790	.105	.796	7.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan