

Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

Rani Kurniasari¹, Nurvi Oktiani², Gema Ramadhanti³

¹ASM BSI Jakarta

Email : rani.rku@bsi.ac.id

²AMIK BSI Jakarta

Email : Nurvi.nvk@bsi.ac.id

³Gema Ramadhanti

ASM BSI Jakarta

Email : gemarmdhnti8@gmail.com

Cara Sitasi: Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246.

Abstract - One of the important factors in improving the quality of Human Resources (HR) is by training and developing employees to achieve company goals. This research method uses quantitative methods, with the technique of determining saturated sampling. The research was conducted through questionnaires to all employees of PT. Kasumatama Mitra Selaras, which is an outsourcing company with a total of 37 respondents. This questionnaire calculation with the technique of calculating the correlation coefficient, the coefficient of determination and multiple linear regression equations. With the SPSS 21 application, the correlation coefficient results are 0.650 and the results are categorized as strong. the determination coefficient can be seen that 0.422 or 42.2% of PT Kusumatama Mitra Selaras performance variables can be influenced by the training variable and the remaining 57.8% is influenced by other factors. Based on the calculation table of the regression equation can be obtained the equation is $Y = 13.155 + 0.662 X$. From the equation of the function it can be said that if training is constant or is 0 then Y (Performance) is equal to 13.155 with a regression coefficient of 0.662. **Keywords:** Human Resources, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan Sumber Daya budaya kerja yang produktif, kreatif, serta dapat bergerak cepat dan tepat. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting demi kesuksesan bisnis perusahaan. Dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan. Berbagai macam pelatihan diberikan secara berkesinambungan akan menghasilkan dampak yang nyata yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu, para karyawan menjadi karyawan yang lebih siap apabila ada promosi jabatan.

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. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk

menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan hanya bekerja tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja. Kinerja Karyawan yang dapat diandalkan tidak hanya berpengaruh untuk hasil kerjanya saja namun juga bagi produktivitas perusahaan tersebut. Semakin tinggi nilai perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berperan dalam meningkatkan nama perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini penulis meneliti mengenai pelatihan kerja yang diberikan bagi karyawan yang baru diterima. Perusahaan yang penulis teliti merupakan perusahaan outsourcing. Para karyawan baru diberikan pelatihan kerja sebelum dilakukan penempatan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan meliputi hal-hal yang nantinya diperlukan bagi karyawan saat sudah bekerja. Dengan adanya pelatihan kerja tersebut, para karyawan dapat lebih memahami bidang kerja yang akan mereka kerjakan nanti sehingga memberikan semangat dan motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan baik. Para karyawan lebih bersemangat karena mereka sudah

memahami pekerjaan yang harus dilakukan sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai harapan perusahaan.

Menurut Chan dalam (Priansa, 2017) “pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaanya yang sedang dilakukan saat ini.”

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Suwatno; Priansa, 2016) “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

Sikula dalam (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 diharapkan 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 sebaik-baiknya. 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 (*Healty 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.

Adapun Keuntungan baik bagi karyawan atau bagi perusahaan setelah mengikuti pelatihan menurut (Kasmir, 2017):

1. Akan memiliki kemampuan
Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam kesempurnaan hasil pekerjaannya. Demikian pula bagi perusahaan akan memberikan keuntungan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sempurna.
2. Sikap dan mental karyawan
Artinya dalam pelatihan juga di latih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif di bandingkan sebelumnya. Karyawan jadi pekerja keras dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.
3. Kerja sama
Artinya di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja sama nantinya, sehingga kepentingan individu dapat diminimalkan.
4. Disiplin kerja
Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan maka disiplin kerjanya telah tertanam disiplin. artinya karyawan akan memandang penting serta mentaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Perilaku karyawan
Pelatihan juga akan mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.

Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan juga akan dilatih dan dibentuk agar pandangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih positif.

6. **Jenjang karier**
Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan menentukan jenjang kariernya kedepan. Karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin. Bahkan terkadang pelatihan dianggap sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier seseorang.
7. **Loyalitas dan rasa memiliki**
Artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan. Bahkan setelah mengikuti pelatihan karyawan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan bagian dari perusahaan, sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan membela perusahaan dalam berbagai kepentingan dengan berbagai cara.
8. **Pengetahuan baru**
Artinya di dalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

Metode pelatihan sangat banyak ragamnya menurut (Suparyadi, 2015), namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan pekerjaan karyawan.

Tabel 1. Pendekatan Pelatihan

Pendekatan Kognitif	Pendekatan Perilaku
1. Perkuliahan	1. Permainan simulasi
2. Demonstrasi	2. Pemodelan perilaku
3. Diskusi	3. Permainan bisnis
4. Pelatihan berbasis komputer	4. Studi kasus
	5. Simulasi peralatan
	6. Teknik in basket
	7. Permainan peran

Sumber: (Suparyadi, 2015)

Maka dalam proses pembelajaran harus digunakan metode pelatihan yang tepat. Oleh karena itu pelatihan dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan kognitif (guna menguasai ilmu pengetahuan) dan pendekatan perilaku (guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan berperilaku tertentu). Berikut metode pelatihan :

1. **Metode *Hands-on***
Metode *Hands-on* pada dasarnya adalah pelatihan yang berpusat pada para peserta. Mereka harus aktif berpartisipasi dalam

program pelatihan baik yang bersifat manajerial maupun operasional. Pelatihan dengan menggunakan metode *Hands-on* ini merupakan suatu sarana yang lebih efektif daripada pelatihan yang diberikan secara tradisional di dalam ruang kelas. Metode ini sangat bermanfaat karena memberikan praktik sebenarnya yang membuat lebih mudah dipahami tentang apa yang dipikirkan oleh peserta pelatihan.

2. **Metode *On job training* (OJT)**
Metode pelatihan *On job training* (OJT) merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan ketrampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja, serta para karyawan dilatih sebagaimana mereka melakukan tugas-tugas pekerjaannya di mana mereka di gaji untuk itu.

Dengan demikian metode ini mampu memberikan gambaran nyata baik dari aspek situasi dan kondisi lingkungan kerja sehari-hari maupun dari aspek perilaku kerja yang harus ditampilkan oleh setiap karyawan.

Simamora dalam Priansa (2015:89) mengemukakan kelemahan pelatihan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional
2. Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka
3. Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama
4. Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu karyawan telah kembali ke pekerjaannya
5. Informasi biaya-manfaat untuk mngevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan
6. Ketidak adaan atau kurangnya dukungan manajemen
7. Peran utama penyelia/atasan tidak diakui
8. Pelatihan bakal tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi
9. Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut

Menurut Mangkunegara dalam (Syahyuni, 2018) dimana dinyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Schuler dan Jackson dalam (Priansa, 2017) menyebutkan bahwa tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 2. Kriteria Kinerja Pegawai

No	Kriteria	Penjelasan
1.	Sifat	Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pada pribadi dalam diri seorang karyawan. Loyalitas keandalan, kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang. Bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seorang dalam pekerjaannya.
2.	Perilaku	Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.
3.	Hasil	Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Sumber: (Priansa, 2017)

Bernadin dan russel dalam (Akhyadi, 2015) mengukur nilai kinerja pegawai atau fungsi pekerjaan ada enam kategori hasil yang digunakan, yaitu

1. Kualitas
Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan. Ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun maksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya
Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh pengguna sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervisi
Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal atau kontekstual
Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

Faktor yang dipengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi
Merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik. Tentu akan mendapatkan balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan.
2. Jenjang karier
Penghargaan seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mendapatkan peningkatan karier yang lebih baik.
3. Citra karyawan
Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, akan mendapatkan pandangan baik dari orang-orang sekitar sehingga bisa mengangkat nama seorang karyawan dan tidak menjelekkan nama perusahaan tersebut.

Dengan adanya pengaruh kinerja terhadap kompensasi, karier maupun citra seseorang tentu diharapkan akan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian tugas akhir ini adalah sampling jenuh, yaitu merupakan tehnik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Penyebaran kuisisioner dilakukan ke seluruh karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras, yang merupakan perusahaan outsourcing dengan total 37 Responden. Perhitungan Kuesioner ini dengan tehnik menghitung koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi linear berganda menggunakan Aplikasi SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum masuk ke dalam perhitungan Korelasi, determinasi dan juga persamaan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen terhadap tiap-tiap indikator dari masing-masing variabel. Dan dilakukan uji instrumen ini agar data yang digunakan dapat dipercaya.

Menurut (Sugiyono, 2016) Untuk mengetahui valid atau tidaknya nilai korelasi dari setiap butir pernyataan tersebut selanjutnya nilai korelasi setiap butir pernyataan yang telah didapat (rhitung) akan dibandingkan dengan nilai pada (rtabel). Apabila

nilai rhitung lebih besar dibandingkan nilai rtabel (rhitung > rtabel) maka butir dinyatakan valid dan dapat digunakan

a. Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil

Korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan setiap variabel yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 21. dan outputnya bernama *Corrected Item Correlation*. besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,325. Dan hasil validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	X1	0.640	0.325	Valid
	X2	0.622		Valid
	X3	0.567		Valid
	X4	0.819		Valid
	X5	0.896		Valid
	X6	0.830		Valid
	X7	0.826		Valid
	X8	0.551		Valid
	X9	0.701		Valid
	X10	0.886		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.749	0.325	Valid
	Y2	0.629		Valid
	Y3	0.752		Valid
	Y4	0.741		Valid
	Y5	0.840		Valid
	Y6	0.728		Valid
	Y7	0.785		Valid
	Y8	0.718		Valid
	Y9	0.791		Valid
	Y10	0.912		Valid

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS.21.2018

Berdasarkan dari Tabel 3 diatas karena r hitung lebih besar dari r tabel artinya semua indikatornya adalah alat ukur yang dapat dipercaya untuk mendapatkan data valid. Dan dapat disimpulkan dari data diatas bahwa variabel pelatihan (X) dan variabel Kinerja (Y) adalah valid.

b. Realibilitas

Realibilitas suatu indikator dalam kuesioner dan dari perhitungan menggunakan aplikasi SPSS.21 dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, kemudian dapat diinterpretasikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Realibilitas	Keterangan
Pelatihan	0.907	0.60	Sangat Realibilitas
Kinerja	0.917	0.60	Sangat Realibilitas

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS.21.2018

Dilihat dari tabel di atas untuk menentukan apakah instrumen realibel atau tidak, gunakan batasan 0,6. Bila realibilitas kurang dari 0.6 kurang baik dan bila 0.7 baik dan di atas 0.8 itu sangat baik. Dan dari tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel masuk dalam kategori sangat realibel dan dapat disimpulkan pula bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Korelasi

H_0 : Tidak ada hubungan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

H₁: Terdapat hubungan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

Berdasarkan dengan tabel diatas bahwa Koefesien Korelasi dapat diketahui bahwa $000 < 0.05$ maka keputusan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

diketahui bahwa butir-butir dalam instrumen valid dan dapat dipercaya. Maka langkah selanjutnya adalah mencari arah dan kuatnya pelatihan dengan kinerja. Karena data berupa interval maka digunakan Koefesien *Product Moment* dengan perhitungan melalui program SPSS 21. Maka hasil hubungan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.. Uji Koefesien Korelasi

		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
KINERJA	Pearson Correlation	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

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

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS.21.2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan nilai Korelasi (Hubungan) antara Variabel pelatihan dan Variabel kinerja sebesar 0.650 dan berdasarkan tabel interpretasi Koefesien Korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori Kuat, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kuat sebesar 0.650 antara pelatihan dan kinerja.

3. Uji Koefesien Determinasi

H₀: Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

H₁: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta

Setelah mencari Koefesien Korelasi langkah selanjutnya adalah mencari Koefesien Determinasi. Koefesien Determinasi ini digunakan untuk seberapa kemampuan seberapa besar kemampuan Variabel Pelatihan menjelaskan variabel Kinerja yang dapat dilihat dari nilai r square. Dengan menggunakan Program SPSS 21. Maka berikut hasil perhitungannya:

Tabel 6. Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,454	1	293,454	25,590	,000 ^b
	Residual	401,356	35	11,467		
	Total	694,811	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS.21.2018

Dan dari tabel Anova diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung = 25,590 dengan tingkat Signifikan sebesar $000 < 0.05$ maka bisa diputuskan bahwa H₁

dapat diterima. Dan disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,406	3,386

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS.21.2018

Tabel diatas menunjukkan hasil Koefisien Determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0.422 artinya 42.2% variabel kinerja pada PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Sedangkan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan Regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 21 maka diperoleh hasil Regresi sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,155	5,974		2,202	,034
	PELATIHAN	,662	,131	,650	5,059	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengelolaan Data dengan SPSS 21.2018

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS diatas dapat diperoleh persamaan yaitu $Y = 13,155 + 0,662 X$ dari persamaan fungsi diatas dapat diinterpretasikan bahwa bila pelatihan bersifat konstan atau bernilai 0 maka Y (Kinerja) adalah sebesar 13,155. Koefisien regresi sebesar 0,662 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali untuk pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,662 dan akan begitu juga sebaliknya jika pelatihan mengalami penurunan 1 kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,662. Jadi arah hubungan pelatihan dengan kinerja adalah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dengan Kinerja karyawan PT.Kusumatama Mitra Selaras Jakarta mempunyai hubungan yang kuat dan positif hal ini dijelaskan dalam Tabel Koefisien yang dihitung menggunakan SPSS. Yaitu dengan

hasil 0.650 dan hasil tersebut dikategorikan kuat.

2. Dari hasil koefisien determinasi dapat terlihat bahwa 0.422 atau 42.2% variabel kinerja PT Kusumatama Mitra Selaras dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor lain seperti Motivasi, budaya kerja dan kompensasi
3. Berdasarkan tabel perhitungan persamaan regresi dapat diperoleh persamaan yaitu $Y = 13,155 + 0,662 X$ dari persamaan fungsi diatas dapat diinterpretasikan bahwa bila pelatihan bersifat konstan atau bernilai 0 maka Y (Kinerja) adalah sebesar 13,155. Koefisien regresi sebesar 0,662 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali untuk pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,662 dan akan begitu juga sebaliknya jika pelatihan mengalami penurunan 1 Kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,662.

REFERENSI

- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia dari konsepsi, paradigma dan fungsi*

- sampai aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwatno; Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 76–82. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2660/2037>