

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)

Oleh :

Apip Supriatna dan Mamun Sutisna
Politeknik Negeri Bandung

ABSTRACT

The fact that human resources (employee) often dominant and play an active role in organization activities is the reason why this studi need to be done. Along with the development of science and knowledge more advanced then the companies are expected to be able to make its employees more skilled and trained in doing its job. One effort than can be done to improve the performance of the company's employess of such companies is to conduct employee training. This research uses the sampling method sampling with nonprobability saturated, while the techniques of data collection is done by doing a spread of questionnaires to the 110 respondents, The data analysis method in this research are test forassumptions of classical, analisa deskriptif, analisa korelasi, test hypothesis, analisa regresidan koefesien determination. The result obtained in this study that the training provided at PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi to employees classified as good or high, performance in PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi have good. Based on the research tha has been done, , the regression equation is $Y +43.163 + 0.392X$. results of the study stated that in PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi job training and the performance of the employees have a positive relationship of 0.396 and training work affect the performance of the employees of 15.7% and 84,3% explained by other factors by the salary, work environment, organizational culture, leadership and motivasi

Keywords : Job training and employee performance

Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi/ organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perharian instansi/organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Sumarsono : (2004:273) berpendapat bahwa Perubahan-perubahan yang begitu cepat terjadi dalam pemerintahan Indonesia saat ini menurut kemampuan untuk mengadaptasi pada keterampilan-keterampilan baru dan kapabilitas semua karyawan di setiap tingkatan. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Berikut adalah data nilai kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi pada Tahun 2013 sampai Tahun 2015.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Tahun 2013-2015

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum PDAM Tirta Bumi Wibawa

Tahun	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan	Nilai	Naik (Turun)
2013	47	40.35	-
2014	53	47.25	6.90
2015	50	46.15	-1.1

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2013 nilai kinerja karyawan menunjukkan 40.35 dengan kategori “Kurang”, pada tahun 2014 menunjukkan angka 47.25 dengan kategori “Cukup” dan ditahun 2015 menunjukkan angka 46.15 dengan kategori “Cukup”. Penilaian tersebut meliputi beberapa aspek diantaranya : Aspek Administrasi, Aspek Keuangan, dan Aspek Operasional. Pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 1,1 yang disebabkan oleh aspek operasional, yang hanya memberikan layanan air bersih rata-rata hanya selama 12 jam sehari namun dalam kenyataannya sering mengalami gangguan pada saluran air, yang mengakibatkan jumlah saluran air yang ditutup lebih tinggi dari pada jumlah sambungan baru, Dengan demikian, bisa dikatakan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi pada tahun 2015 belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Kota Sukabumi**”

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja karyawan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi
2. Bagaimana kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka maka hipotesis yang dibuat sebagai berikut :

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

Pelatihan

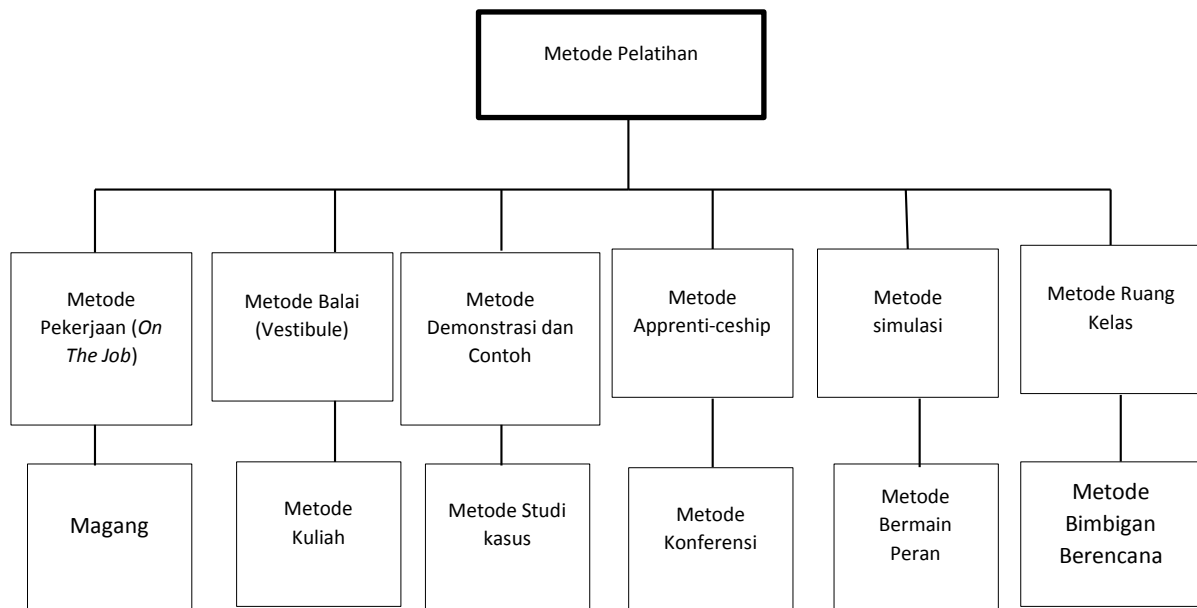
Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Handoko (2012 : 104) mendefinisikan bahwa“Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin.

Menurut Dessler (2011 :263) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya .

Sedangkan menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2012 : 50) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

Gambar 2.1
Bagan Metode Pelatihan



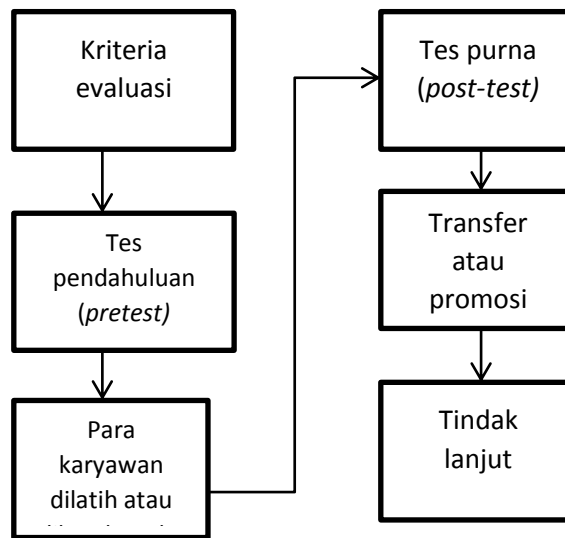
Sumber : DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67)

Menurut Kaswan (2011 :199) Metode Pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara : presentasi informasi, metode simulasi dan pelatihan *On The Job Training* (OJT).

Evaluasi Hasil Program Pelatihan

Menurut Kaswan (2012 : 237) menjelaskan bahwa evaluasi program pelatihan merupakan suatu cara mengumpulkan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membantu keputusan pelatihan yang efektif yang terikat dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktifitas pembelajaran yang bervariasi

Gambar 2.2
Langkah-langkah Evaluasi Pelatihan



Sumber : Handoko (2012 :120)

Kinerja

Menurut Wibowo (2011 : 23), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja,

Menurut Mangkunegara (dalam Yulianti 2015 :904) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Roziqin (2010 : 42) kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaiknya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012 : 14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1 Kemampuan dan keahlian
 - 2 Latar belakang
 - 3 Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari :
 - 1 Persepsi
 - 2 *Atitude*
 - 3 *Personality*
 - 4 Pelatihan
 - 5 Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - 1 Sumber daya
 - 2 Kepemimpinan
 - 3 Penghargaan
 - 4 Struktur
 - 5 *Job Design*

Penilaian Kinerja

Menurut pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut George dan Jones menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu :

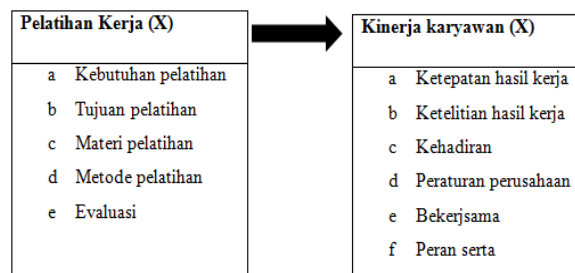
- a. Tugas individu
- b. Perilaku individu, dan
- c. Ciri individu

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia (SDM) tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Hasibuan (2012 : 69) pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal,

Berdasarkan pola pikir yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini menempatkan Pelatihan kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi. dari hasil tinjauan pustaka dan penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Paradigma Penelitian

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi yang beralamat Jln Bhayangkara No 207 Sukabumi waktu pelaksanaan dimulai dari tanggal 21 maret 2016 s.d 21 juni 2016

Metode penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Explanatory*, menurut Zulganef (2008 : 11), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Kemudian sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikasi.

Pengertian metode deskriptif itu sendiri menurut Sugiyono (2012 :86), menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel lain.

Metode verifikasi menurut Sugiyono (2013 : 19) adalah metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis dengan suatu perhitungan statistic sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Metode penelitian verifikasi ini bertujuan untuk menjawab permasalahan mengenai hubungan pelatihan karyawan dependen.

Sugiyono (2012 : 61) mengungkapkan pengertian 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 sedangkan menurut Arikunto (2010 : 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subyek berada pada wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi yang berjumlah 110 karyawan dan pemilihan populasi ini dirasakan cukup mewakili untuk memberi data yang diperlukan dalam penelitian.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *Nonprobability sampling* dengan *Sampling* jenuh. Pengertian *Sampling* jenuh menurut Sugiyono (2012 : 96) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh dari jumlah populasi sebanyak 110, maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 110 orang.

Dalam penelitian ini kuesioner didesain dengan menggunakan skala *Likert*. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument yang berupa pernyataan (Sugiyono 2013)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala *Likert* penilaian dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tanggapan positif atau sangat setuju (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negative atau sangat tidak setuju (minimal) diberi nilai paling kecil (1), sebagai berikut:

Identitas Responden

Data demografi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Identitas Responden

No	Jenis Demografi	Persentase	
1	Jenis kelamin	Pria	40%
		Wanita	60%
2	Usia	≤30 Tahun	17%
		30 - 35 Tahun	22%
		35 – 40 Tahun	27%

		≥40 Tahun	34%
3	Pendidikan Terakhir	SLTA	20%
		Sarjana D4/S1	69%
		Diploma	31%
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	30%
		5 -10 Tahun	26%
		10 – 15 Tahun	19%
		≥15 Tahun	25%

Sumber : Olah Data (2016)

Pelatihan Kerja PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Analisis deskriptif Pelatihan Kerja digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu bagaimana pelatihan kerja di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil olah data, diperoleh bahwa pelatihan kerja di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi berada pada tingkatan yang baik. Hasil tersebut berdasarkan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.13 dengan standar deviasi 0,554 atau sama dengan 13,41% dari *mean*. Merujuk pada BAB III tabel 3.7 angka 4,13 untuk *mean* berada pada skala interval 3,41-4,2 yang berarti bahwa pelatihan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi Baik, dan jawaban responden dalam standar deviasi baik. Dimensi pelatihan kerja diantaranya adalah dimensi kebutuhan pelatihan, dimensi tujuan pelatihan, dimensi materi pelatihan, dimensi metode pelatihan, dimensi evaluasi pelatihan. Dari lima dimensi yang menentukan pelatihan kerja, dimensi tujuan pelatihan dan dimensi materi pelatihan dengan nilai *mean* terendah yaitu sebesar 4,06. Sedangkan dimensi dengan nilai *mean* tertinggi adalah dimensi kebutuhan pelatihan, yaitu sebesar 4,19.

Dimensi materi pelatihan memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,06 dengan standar deviasi 0,701 atau 17,26% dari nilai *mean*. Merujuk pada tabel 3.7 maka nilai rata-rata tersebut berada pada interval 3,41 – 4,2 yang artinya materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi memandang bahwa pelatihan dalam pelaksanaannya sudah menggunakan analisis kebutuhan pelatihan dengan baik sehingga, perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Mengacu pada teori analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau menutupi kinerja yang tidak memenuhi standar bahwa analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu diagnose untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang harus dipenuhi dalam program pelatihan

Dimensi Tujuan Pelatihan memperoleh nilai rata-rata 4,13 dengan standar deviasi 0,682 atau 16,51% dari nilai *mean*, nilai rata-rata tersebut berada pada interval 3,41 – 4,2 yang artinya tujuan pelatihan yang di adakan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi baik. Mengacu pada teori Mangkunegara (2006 : 52) tujuan pelatihan adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Dimensi materi pelatihan memperoleh nilai rata – rata nilai rata-rata 4,13 dengan standar deviasi 0,682 atau 16,51% dari nilai *mean*, nilai rata-rata tersebut berada pada interval 3,41 – 4,2 yang artinya tujuan pelatihan yang di adakan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi baik. Mengacu pada teori Mangkunegara (2012 : 52) tujuan pelatihan adalah

meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Dimensi metode pelatihan memperoleh nilai rata – rata 4,14 dengan standar deviasi 0,599 atau 14,46% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada interval 3,41 – 4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi memandang bahwa metode pelatihan yang diberikan dalam pelaksanaannya sudah baik. Berdasarkan hasil analisis dimensi metode pelatihan indikator yang paling rendah adalah reaksi terhadap metode pelatihan yang diberikan dengan nilai rata-rata *mean* 4.10 di bawah nilai *mean* dimensi. Mengacu pada teori Kaswan (2011 : 199) metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara yaitu presentasi informasi, metode simulasi dan pelatihan *on the job training* (OJT).

Dimensi evaluasi pelatihan memperoleh nilai rata – rata 4,14 dengan standar deviasi 0,527 atau 12,7% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada interval 3,41 – 4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi memandang bahwa evaluasi pelatihan dalam pelaksanaannya sudah baik. Pada dimensi ini jawaban terendah adalah 2 (dua) dan jawaban tertinggi 5 (lima), yang berarti bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan dari tiap indikator, indikator dengan nilai *mean* terendah adalah sesuai dengan kebutuhan karyawan indikator ini memiliki nilai rata-rata *mean* 4,05 di bawah *mean* dimensi. Menurut teori Handoko (2012 : 19) pengertian evaluasi program pelatihan adalah implementasi program pelatihan berfungsi sebagai transformasi. Para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar.

Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjawab identifikasi masalah yang kedua, yaitu bagaimana Kinerja karyawan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *software* SPSS, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari *mean* yang menunjukkan angka sebesar 4,18 yang artinya bahwa rata-rata dari jawaban responden 4,18. Merujuk pada tabel interpretasi rata-rata deskriptif pada bab 3 tabel 3.7, jika rata-rata 4,18 berada pada interval 3,41-4,2 yang berarti bahwa kinerja karyawan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi Baik, dan jawaban responden dalam standar deviasi baik. Kemudian standar deviasi menunjukkan angka 0,432 atau sama dengan 10,33% dari nilai *mean*, berarti jawaban responden terdapat pelatihan karyawan variatifnya sangat kecil, dapat dikatakan jawaban yang diberikan hampir sama karena berada di bawah 20%.

Secara keseluruhan, data responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi baik. Kinerja tersebut dapat dilihat berdasarkan 6 dimensi yang digunakan dalam penelitian variabel Kinerja Karyawan. Dimensi – dimensi tersebut adalah ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, kehadiran, peraturan perusahaan, bekerjasama dan peran serta. Dimensi variabel kinerja karyawan dengan rata-rata tertinggi adalah dimensi ketepatan hasil kerja yaitu 4,39 dengan standar deviasi 0,458, sedangkan dengan rata-rata terkecil berada pada dimensi peran serta yaitu 3,98 dengan standar deviasi 0,603.

Dimensi ketepatan hasil kerja memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,39 dengan standar deviasi 0,458 atau 10,43% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada interval 4,21 – 5,0 yang berarti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dalam melaksanakan pekerjaan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai dengan target yang di tentukan oleh atasannya. Adapun indikator yang paling rendah dalam

dimensi ini adalah jumlah kerja dengan nilai rata-rata *mean* 4.29 di bawah nilai rata-rata *mean* dimensi.

Karyawan PDAM tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana S1/D4 yaitu sebanyak 54 orang dan karyawan yang pendidikan terakhirnya Diploma sebanyak 34 orang sedangkan untuk pendidikan terakhir SLTA sebanyak 22 orang. Menurut Novliadi (dalam Wardani, 2014 : 3) Diakatan bahwa mereka yang mempunyai tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan.

Dimensi ketelitian hasil kerja memperoleh nilai rata – rata 4,32 dengan standar deviasi 0,553 atau 12,80% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berdasarkan interval berada pada skala 4,21 – 5,0 yang berarti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota dinilai mempunyai ketelitian hasil kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan tabel 4.11 terdapat indikator yang paling rendah adalah indikator tingkat kesalahan bekerja dengan nilai rata – rata *mean* 4.30 di bawah nilai *mean* dimensi. Dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia karyawan yang berumur $40 \geq$ berjumlah 38 orang dan responden yang berumur dibawah 40 tahun berjumlah 72 orang. Karyawan usia dibawah 40 tahun cenderung memiliki tingkat kesalahan bekerja yang tinggi dikarenakan kurangnya pengalaman dalam bekerja. Kualitas kerja (*output*) diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Dimensi kehadiran memperoleh nilai rata – rata 4,14 dengan standar deviasi 0,562 atau 13,57% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada skala interval 3,41-4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi dinilai mempunyai tingkat kehadiran karyawan yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa indikator kemandirian memiliki nilai *mean* diatas nilai *mean* dimensi hal ini berarti intensitas karyawan dalam melakukan pekerjaan tergolong tinggi. Kehadiran ditempat kerja ialah pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka tingkat ketidaksesuaiannya cenderung rendah.

Dimensi peraturan perusahaan memperoleh nilai rata-rata 4,20 dengan standar deviasi 0,543 atau 12,92% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada skala interval 3,41 – 4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa dinilai mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam mentaati peraturan perusahaan. Mengacu pada peraturan daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa menimbang bahwa dalam rangka meningkatkan pelayanan dan kinerja serta dalam upaya menggali dan mengembangkan salah satu potensi bumi dan air untuk kemakmuran rakyat.

Dimensi bekerjasama nilai rata-rata 4,20 dengan standar deviasi 0,531 atau 12,64% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada skala interval 3,41 – 4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dinilai tingkat bekerjasama yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu pada teori Siagian (2012 : 78) kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan selain mendominasi kriteria tersebut, juga menunjuk *performance* atau kinerja dihasilkan oleh adanya tiga hal yaitu : kemampuan atau *ability* dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*), kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*), kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Dimensi Peran Serta memperoleh nilai rata-rata 3,98 dengan standar deviasi 0,603 atau 15,15% dari nilai *mean*. Nilai rata-rata tersebut berada pada skala interval 3,42 – 4,2 yang mempunyai arti bahwa karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dinilai mempunyai peran serta yang tinggi. Mengacu pada teori Hasibuan (2012 : 105) peranan

karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaa, sistem dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pembahasan yang akan menjawab perumusan masalah yang ketiga, yaitu bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat variabel pelatihan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai *person correlation* sebesar (+) 0,396 dan *R Square* sebesar 0,194. Dilihat dari *R Square* yang memberi petunjuk bahwa sebesar 14,9% dari variabel kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh variabel pelatihan kerja.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil regresi sederhana dengan konstanta (α) bernilai 43,163 dengan koefisien regresi (b) 0,392 sehingga muncul persamaan regresi sebagai berikut $Y = 43,163 + 0,392X$. Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa setiap penambahan satu angka pelatihan dengan koefisien regresi bernilai positif, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,392. Sedangkan apabila pelatihan kerja sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 43,163 .

Pada penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan memiliki hubungan secara signifikan dan positif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 15,7% sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Siagian (2010 : 12) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis dengan uji statistik F dan uji statistik t. dalam pengujian statistik F interpretasi pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2012 : 368) adalah jika $F_0 \geq F_t$ dan $p \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji pengujian statistik F, diperoleh F_{hitung} (F_0) sebesar 20,102 dan nilai untuk F_{tabel} (F_t) yaitu 3,93 dengan nilai signifikan adalah 0,000. Yang berarti nilai $F_0 \geq F_t$ yaitu sebesar $20,102 \geq 3,93$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang serupa juga berdasarkan pengujian statistik t. Dalam pengujian statistik t interpretasi pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2012 : 136) adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan sebaliknya. Pada hasil pengujian statistik t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,484 dan nilai untuk t_{tabel} 1,659 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memiliki arti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,484 > 1,659$. dan untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan angka sebesar 4,13 dengan standar deviasi 0,554 yang termasuk dalam kategori baik. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu dimensi kebutuhan pelatihan.
2. Kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi sudah baik, dilihat dari persentase hasil jawaban responden sebesar 4,18 dengan standar deviasi 0,432 yang

termasuk dalam kategori baik. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu dimensi ketepatan hasil kerja.

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,7%, yang artinya pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 15,7% terhadap faktor-faktor kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil regresi sederhana dengan konstanta (α) bernilai 43,163 dengan koefisien regresi (β) 0,392 sehingga muncul persamaan regresi sebagai berikut $Y = 43,163 + 0,392X$. Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa setiap penambahan satu angka pelatihan dengan koefisien regresi bernilai positif, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,392. Sedangkan apabila pelatihan kerja, sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 43,163.

Saran

1. Pemberian pelatihan kepada karyawan adalah cara yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun hasil keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi sudah baik, namun perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan lagi pelatihan yang sudah ada terutama dalam hal materi pelatihan harus selalu *update* agar peserta pelatihan dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Perusahaan harus mengetahui materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya ketika akan memberikan sebuah pelatihan seperti menganalisis isi program yang akan diberikan, mengutamakan karyawan yang sedang membutuhkan pelatihan, mendatangkan pelatih atau *trainer* yang sudah handal atau meminta pendapat karyawan tentang pelatihan yang sudah diberikan.
2. Kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi sudah baik, namun perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan lagi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam hal pelatihan kerja. Adapun metode pelatihan yang disarankan adalah : presentasi informasi, metode simulasi dan pelatihan *On The Job Training (OJT)*
3. Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 15,7%. Sedangkan 84,3% kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya mengingngat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,3%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management Thiteenth Edition*. New Jersey : Pearson Pretice Hall
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2009
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averros Press
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Wardani, Shanti Ike, Sutrisno, dan Rudy Eko Pramono. 2014 Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan CV, Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, Hal. 1 – 7
- Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yulianti, Eli. 2015, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Katanegara. *E Journal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4*.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sidik, Ignas G. Conceptual Framework of Factors Affecting SME Development: Mediating Factors on the Relationship of Entrepreneur Traits and SME Performance. *Procedia Economics and Finance*, Volume 4, 2012, Pages 373-383
- Spiro, Rosann L., Stanton, William J., Rich, Gregory A. 2003. *Management of a Sales Force*. McGrawHill Irwin, New York.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methode)*. Bandung: Alfa Beta.
- Suryana.2006. *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryana.2011. *Kewirausahaan. Pedoman Praktis, kiat dan Proses menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tambunan, Tulus. (2002). *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Westerman, James W. and Simmons, Bret L.2007. The effects of work environment on the personality-performance relationship: an exploratory study.Journal of Managerial Issues. Jun 22, 2007.pp. 339-97.
- Westerman, James W.; Simmons, Bret L. 2007. The effects of work environment on the personality-performance relationship: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues*. Jun 22, 2007. (c. 339-97)

