PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIRWANA TIRTA

Skripsi

Dibuat Oleh :

Farha Kamilah

021118009

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR

FEBUARI 2023

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P. NIRWANA TIRTA

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRWANA TIRTA

Skripsi

Telah di sidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Senin, tanggal 27 Maret 2023

Farha Kamilah
0211 18 009

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. EdySudaryanto Ak,MM.CA)

Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul H, SE., MM.)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farha Kamilah
NPM : 0211 18 009
Judul Skripsi : Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. NIRWANA TIRTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Febuari 2023

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakua

ABSTRAK

FARHA KAMILAH. 021118009. Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Tirta. Dibawah bimbingan : TUTUS RULLY dan YETTY HUSNUL. 2022

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan komparatif, dengan responden karyawan bagian produksi dari PT. Nirwana Tirta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dengan metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai R *Square* sebesar 0,318. Hal ini menujukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai kontribusi sebesar 31,8% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 68,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 6,031 dan t_{tabel} sebesar 1,990, maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} (6,031 > 1,990) yang artinya H_o ditolak dan H_α diterima, sehigga terdapat pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta

Kata kunci : pelatihan kerja, kinerja karyawan.

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berujudul "Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan Skripsi ini dan berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan Skripsi ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayah tercinta Khairul Amri dan Ibu tercinta Nur Asiah, karena selalu mendukung, mensupport saya secara penuh, serta keluarga besar yang selalu mendoakan, membimbing, dan mendampingi tanpa pamrih.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, Spi., M.M., Selaku sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Ibu Tutus Rully, S.E,M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal penelitian ini.
7. Ibu Yetty Husnul H, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberikan masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.

9. Seluruh Staf Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan..
10. Teman-teman mahasiswa/mahasiswi angkatan 2018.
11. Teman-teman saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi yaitu. Icang, Naflah, Windy, para Grup Angkatan saya yaitu “KUY KABEL”.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya disebutkan satu persatu dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian penulis dari awal hingga akhir.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor, Febuari 2023

Farha Kamilah

DAFTAR ISI

Table of Contents

halaman

ABSTRAK ..... **vi**

PRAKATA ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah 7

1.2.1 Identifikasi Masalah 7

1.2.2 Perumusan Masalah 7

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 7

1.3.1 Maksud Penelitian 7

1.3.2 Tujuan Penelitian 8

1.4 Kegunaan Penelitian 8

1.4.1 Kegunaan Praktis 8

1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.2 Pelatihan 13

2.2.1 Pengertian Pelatihan 13

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan 14

2.2.3 Metode Pelatihan 15

2.2.4 Indikator Pelatihan 16

2.3 Kinerja Karyawan 18

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 18

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 18
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 19
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan 20
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran 22
2.4.1 Penelitian Sebelumnya 22
2.4.2 Kerangka Pemikiran 27
2.5 Hipotesis Penelitian 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1 Jenis Penelitian 29
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian 29
3.2.1 Objek Penelitian 29
3.2.2 Unit Analisis 29
3.2.3 Lokasi Penelitian 29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian 29
3.3.1 Jenis Penelitian 29
3.3.2 Sumber Data Penelitian 29
3.4 Oprasional Variabel 30
3.5 Metode Penarikan Sampel 32
3.6 Metode Pengumpulan Data 32
3.7 Skala Pengukuran Variabel 33
3.9 Metode Analisis Data 38
3.9.1 Uji Asumsi Klasik 38
3.9.2 Analisis Deskriptif 39
3.9.3 Analisis Regresi Llinier Sederhana 39
3.9.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 40
3.9.5 Uji Hipotesis Koefisien dengan Uji t 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 42
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Nirwana Tirta 42
4.1.2 Visi dan Misi PT. Nirwana Tirta 42
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nirwana Tirta 43
4.2 Profil Responden 45
4.3 Analisis Data 49

4.3.1 Pengujian Asumsi Klasik 49
4.3.2 Analisis Deskriptif 51
1.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Tirta 70
4.4.1 Uji Hasil Regresi Linier Sederhana 70
1.4.2 Uji Koefisien Determinasi 71
4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t 72
4.5 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian 73
4.5.1 Pelatihan Kerja Pada PT. Nirwana Tirta 73
4.5.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta 73
4.5.3. Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta 74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 75
5.1 Simpulan 75
5.2 Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 79

LAMPIRAN 80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Nirwana Tirta tahun 2019-2021 3

Tabel 1. 2 Tingkat Produksi pada PT. Nirwana Tirta periode 2019-2021 3

Tabel 1. 3 Standar Predikat Penilaian Karyawan 4

Tabel 1. 4 Kriteria Penilaian Yang Berlaku pada PT. Nirwana Tirta 4

tabel 1. 5 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019-2021 4

tabel 1. 6 Presentase Program Pelatihan Karyawan Per Bagian Produksi pada PT. Nirwana Tirta 2019-2021 6

tabel 1. 7 Persentase Penilaian Kinerja Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Periode 2019-2021 6

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya 23

Tabel 3. 1 Operasional Variabel 30

Tabel 3. 2 Instrumen Skala *Lickert* untuk Variabel Pelatihan Kerja 33

Tabel 3. 3 Skala *Lickert* Untuk Variabel Kinerja Karyawan 33

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja 35

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 36

Tabel 3. 6 Tingkat Reliabilitas *Alpha Cronbach* 37

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja 37

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan 38

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil 39

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 46

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi 48

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 48

Tabel 4. 6 Tabel Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas 50

Tabel 4. 8 Hasil Output SPSS Uji Heterokedasitas 50

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Instruktur dapat menyampaikan Materi yang mudah di mengerti” 51

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Instruktur dapat Memotivasi Karyawan dengan baik” 52

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Instruktur Ahli dalam Bidangnya”.. 52

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan” 53

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku” 54

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Peserta memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan” 54

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan” 55

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan”..... 56

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan”..... 56

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi Karyawan”..... 57

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai” 58

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Peserta telah memahami tujuan pelatihan” 58

Tabel 4. 21 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja 59

Tabel 4. 22 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Pelatihan Kerja..... 60

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan”..... 61

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan”..... 61

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” 62

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan”..... 63

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan” 63

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu” 64

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” 65

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat” 65

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda” 66

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban” 67

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas” 67

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan” 68

Tabel 4. 35 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja 69

Tabel 4. 36 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan 70

Tabel 4. 38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 70

Tabel 4. 39 Hasil Koefisien Determinasi 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 43

Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46

Gambar 4. 3 Usia Responden 47

Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47

Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi 48

Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 49

Gambar 4. 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t 73

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan adalah sebuah sistem dimana didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi sesuai dengan hubungannya masing-masing dalam proses berjalan sebuah perusahaan. Berproduksi secara optimal, sebuah perusahaan membutuhkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang tepat atau sesuai dalam mengerjakan atau menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan pratik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2019) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Iskandar (2021) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Pelatihaan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional.

Karyawan operasional adalah karyawan yang lebih banyak membutuhkan pelatihan teknis karena karyawan operasional lebih banyak melakukan kegiatan yang bersifat rutin atau *day-to-day* dibanding para karyawan di lebel lainnya. Kinerja berasal dari karta *performance*, sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. "Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan" Wibowo (2019). Kinerja sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakasanakan tugas yang dibebankan

kepadanya sehingga diperlukan penentukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karywan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan penagruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya factor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan PT. Nirwana Tirta menjadi perusahan kompetitif dan professional dalam bidang industri, tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari konsumen yang percaya dengan kualitas produksi PT. Nirwana Tirta. Pelatihan kerja jarang dilakukan di PT. Nirwana Tirta sehingga kinerja karyawan nya menurun. Bagaimana jika diadakannya pelatihan kerja setiap dua tahun, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih dalam melakukan tugasnya.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digarisi oleh organisasi. Artinya pelatihan kerja karyawan merupakan proses mengajarkan sebuah pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Melalui program pelatihan kerja, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Peningkatan pelatihaan bagi perusahaan sangat penting dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan industri AMDK di indonesia menunjukan perkembangan yang sangat pesat hal ini terbukti dengan semakin bertambahnya perusahaan industri AMDK yang sudah tersebar diberbagai daerah di indonesia, mengingat banyaknya pengusahaan atau perusahaan yang ingin memberikan kemudahan bagi para konsumen agar dapat mengefektikan waktu.

PT. Nirwana Tirta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri AMDK. Perusahaan yang berada di Jl. Kp.Nyalindung Kabupaten Bogor ini merupakan perusahaan yang berproduksi air minum dalam kemasan dengan merk “SUMMIT”. PT. Nirwana Tirta mempunyai jumlah karyawan sebanyak 80 orang yang dibagi menjadi beberapa bagian produksi , produksi Cup, produksi Gallon, dan produksi Botol. Berikut merupakan jumlah karyawan produksi pada PT. Nirwana Tirta.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Nirwana Tirta tahun 2019-2021

No	Bagian	Jumlah karyawan tahun 2019	Jumlah karyawan tahun 2020	Jumlah karyawan tahun 2021
1	Produksi Cup	23	30	30
2	Produksi Gallon	23	25	25
3	Produksi Botol	24	25	25
Total Karyawan		70	80	80

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan jumlah karyawan pada bagian produksi yang berada di PT. Nirwana Tirta yang terdiri dari bagian produksi cup dengan jumlah 30 karyawan, bagian produksi gallon 25 karyawan dan bagian produksi botol dengan jumlah 25 orang dengan total keseluruhan adalah 80 orang. Dari ketiga bagian produksi tersebut menemukan masalah terhadap hasil tenaga kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, salah satunya yaitu pengerjaan produksi yang tidak selesai tepat waktu. Dikarenakan kurangnya keterampilan atau keahlian masing-masing karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produksi pada PT. Nirwana Tirta pada tabel dibawah ini

Tabel 1. 2 Tingkat Produksi pada PT. Nirwana Tirta periode 2019-2021

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih Hasil Produksi
2019	150.000	136.500	13.500
2020	150.000	148.250	1.750
2021	150.000	144.000	6.000

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 1.2 PT. Nirwana Tirta memiliki jumlah hasil produksi pada tahun 2019 yaitu 136.500 karton dalam setahun dengan selisih hasil produksi 13.500 pada tahun 2020 jumlah hasil produksi meningkat menjadi 148.250 karton dalam setahun dengan selisih hasil produksi 1.750, sedangkan pada tahun 2021 jumlah hasil produksi menurun menjadi 144.000 dengan selisih hasil produksi 6.000. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena menyangkut kinerja karyawan yang belum optimal sehingga tidak tercapai target perusahaan. Di bawah ini merupakan standar penilaian yang berlaku pada PT. Nirwana Tirta.

Tabel 1. 3 Standar Predikat Penilaian Karyawan

No	Hasil Nilai	Grade	Predikat
1	90-100	A	Sangat baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup
4	60-69	D	Kurang
5	<60	E	Buruk

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Tabel 1.3 menunjukan predikat sangat baik jika hasil penilaian karyawan nilai 90-100 predikat baik dengan hasil nilai 80-89, predikat cukup dengan hasil nilai 70-79, predikat kurang dengan hasil nilai 60-69, predikat buruk dengan hasil nilai <60. Pada tabel dibawah ini disajikan kriteria yang sudah ditetapkan oleh manajemen PT. Nirwana Tirta dalam memberikan standar penilaian kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kriteria Penilaian Yang Berlaku pada PT. Nirwana Tirta

Kriteria nilai	Keterangan
90-100	Hasil kerja yang sempurna, tidak ada kesalahan, mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu 100%
80-89	Memiliki 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahaan besar, mencapai target produksi yang ditetepkan yaitu 80%, dari total target yang seharusnya dicapai
70-79	Memiliki 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, mencapai 70% dari target produksi
60-69	Memiliki 5 kesalahan kecil, mulai ada kesalahan besar, mencapai 60% target produksi
<60	Memiliki lebih dari 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar mencapai 50% target produksi

Sumber data: PT. Nirwana tirta 2022

Tabel 1.4 menunjukan kriteria nilai yang sudah ditetapkan oleh PT. Nirwana tirta dalam melakukan penilaian pada karyawan. Kriteria penilaian meliputi hasil kerja, tingkat kesalahan dan pencapaian produksi atau target produksi. Berikut merupakan gambaran penilaian kinerja yang sudah dilakukan oleh PT. Nirwana Tirta pada 3 tahun terakhir.

Penilaian	Skala	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021

		Jumlah Kriteria Karyawan	%	Jumlah Kriteria Karyawan	%	Jumlah Kriteria Karyawan	%
Sangat baik	A	32	40	26	36,62	19	27,54
Baik	B	30	37,5	33	46,48	26	37,68
Cukup	C	13	16,25	7	9,86	17	24,64
Kurang	D	5	6,25	4	5,63	7	10,14
Buruk	E	0	0	1	1,41	0	0
Total		80	100	71	100	69	100

Tabel 1. 5 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019-2021

Sumber data : PT.Nirwana Tirta 202

Tabel 1.5 menunjukan penilaian yang dilakukan oleh PT. Nirwana Tirta pada tahun 2019-2021. Hasil menunjukan penilaian karyawan yang mengalami penurunan. Pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat sangat baik berjumlah 32 orang dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat kurang sebanyak 5 orang, mengalami penurunan pada tahun 2020 karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat sangat baik menjadi 26 orang dan karyawan mendapatkan penilaian dengan predikat kurang sebanyak 4 orang, bahkan ada karyawan yang mendapatkan predikat buruk sebanyak 1 orang. sedangkan pada tahun 2021 karyawan yang mendapatkan predikat sangat baik sebanyak 19 orang dan karyawan yang mendapatkan predikat kurang baik sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukan bahwa adanya kesenjangan antara kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan. Padahal PT. Nirwana Tirta telah melakukan program pelatihan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan di dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja adalah salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan dengan mengambil langkah mengadakan program pelatihan dengan diadakannya pelatihan, dengan adanya pelatihan tersebut dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam membantu PT. Nirwana Tirta mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan program pelatihan yang telah diadakan oleh PT. Nirwana Tirta dalam mengadakan program pelatihan adalah sebagai berikut:

Berikut adalah jenis pelatihan yang diadakan pada PT. Nirwana Tirta sebagai berikut :

Tabel 1. 6 Presentase Program Pelatihan Karyawan Per Bagian Produksi pada PT. Nirwana Tirta 2019-2021

No.	Jenis Penelitian	Jumlah Karyawan Tahun 2019	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Jumlah Karyawan Tahun 2020	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Jumlah Karyawan Tahun 2021	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Persentase (%)
1.	Pelatihan produksi Cup	23	21	30	22	30	22	74%
2.	Pelatihan produksi Gallon	23	21	25	23	25	21	84%
3.	Pelatihan produksi Botol	24	24	25	22	25	20	80%

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukan pelatihan yang diadakan oleh PT. Nirwana Tirta meliputi pelatihan produksi cup, pelatihan produksi gallon, dan pelatihan produksi botol yang diikuti oleh divisi produksi pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

Kashmir (2016) “Pelatihan kerja teknis bisa dikatakan berhasil dan dapat diimplementasikan apabila dampak setalah pelatihan penilaian mengalami peningkatan secara keseluruhan”. Berikut disajikan persentase nilai rata-rta kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama karyawan sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Persentase Penilaian Kinerja Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Periode 2019-2021

Aspek Penilaian	Standar Penilaian	Sebelum Pelatihan 2019	Sesudah Pelatihan 2019	Sebelum Pelatihan 2020	Sesudah Pelatihan 2020	Sebelum Pelatihan 2021	Sesudah Pelatihan 2021
Kualitas	70	70	80,55	80,55	82,	82,56	85,90
Target	70	78,99	88,99	88,99	84,71	84,71	85,81
Waktu	70	82,00	90,00	90,00	84,66	84,66	85,94
Taat Asas	70	82,00	90,00	90,00	84,62	84,62	85,92
Rata-Rata	70	78,20	87,56	87,57	100	66,89	85,88

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Pada tabel 1.7 dapat diketahui standar penilaian yang berlaku adalah 70 pada tahun 2021 nilai kinerja karyawan dalam perilaku kualitas memiliki rata-rata nilai sebelum pelatihan 82,56 dan rata rata nilai setelah pelatihan 85,90, sedangkan pada target rata-rata nilai sebelum pelatihan 84,71 dengan rata-rata nilai setelah pelatihan 85,81 nilai rata rata waktu adalah 84,66 sebelum pelatihan dan 85,94 setelah pelatihan kemudian untuk aspek penilaian selanjutnya adalah taat asas sebelum pelatihan adalah 84,62 dan setelah pelatihan adalah 85,92.

Pelaksanaan pelatihan pada PT. Nirwana Tirta diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan tentu saja karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Nirwana Tirta. Karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik dapat dipromosikan mendapatkan promosi jabatan atau status kepegawaian di PT. Nirwana Tirta.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta"

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk melaksanakn tugas dan tanggung jawab secara professional dengan dilandasi kepribadian yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahan, terutama pada karyawan PT. Nirwana tirta sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

1) Menurunya produksi pada PT. Nirwana Tirta
2) Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta
3) Pelatihan sudah diadakan namun kinerja karyawan belum mendapatkan hasil maksimal nya 90.

1.2.2 Perumusan Masalah

1) Bagaimana Program Pelatihan di PT. Nirwana Tirta
2) Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Nirwana Tirta
3) Bagaimana Pengaruh Program Pelatihan dengan kinerja Karyawan di PT. Nirwana Tirta

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT. Nirwana Tirta, untuk mengevaluasi

kesenjangan yang terjadi antara pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta

1.3.2 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui program pelatihan yang ada di PT. Nirwana Tirta
2) Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT. Nirwana Tirta
3) Untuk mengetahui program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nirwana Tirta

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mencakup dua hal yaitu:

1.4.1 Kegunaan Praktis

untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada PT. Nirwana Tirta, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal perusahaan dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis/Teoritik

yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insetif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM berada. Berikut beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu :

Menurut Stoner dalam kutipan buku Irviani (2018), Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi sertamenggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi dan misi organisasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Menyatakann bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal"

Menurut Hamali (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasykkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Berdasarkan menurut para ahli manajemen sumber daya manusia merupakan peranan paling penting dalam melakukan perecanaan, pengorganisasian, penggunaan atau pergerakan, selain itu terdapat juga pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa yang bisa diterapkan di dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Disamping memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu

Menurut Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan
   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian
   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi
3. Pengarahan dan pengadaan
   Pengarahan adalahh kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi
4. Pengendalian
   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati praturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan diadakan Tindakan perbaikan ata penyempurnaan
5. Pengembangan
   Pengembangan meruakan orises peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karawan melalui Pendidikan dan pelatihan
6. Kompensasi
   Kompensasi merupakan pemberian atas balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
   Pengintregasian merupakan kegiatan untuk mempersatukann kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memproleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di pihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya
8. Pemeliharaan
   Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension

9. Kedisiplinan
   Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal
10. Pemberhentian
    Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja dengan seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

a. Fungsi Perencaaan (Planning)
   Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian suatu tujuan perusahaan
b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)
   Nerupakan fungsi penyusunan dan pembentukkan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab
c. Fungsi Pengarahan (Directing)
   Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sedarmayanti (2017) tujuan MSDM yaitu sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hamali (2018) tujuan MSDM sebagai berikut:

a. Tujuan sosial
   Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
b. Tujuan organasasional
   Tujuan organasasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
c. Tujuan fungsional
   Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
d. Tujuan individual
   Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas bahwa tujuan dari SDM yaitu untuk memberikan saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM yang bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi serta dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan, memlihara dan melaksakan kebijakan prosedur SDM, mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, menyediakan sarana komunikasi antar pegawai, membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: “Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajarisikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar laryawan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan”. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaska sesuai dengan bidangnya masing-masing

Menurut Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2018:62). “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja”

Menurut Sari (2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenang kemampuan serta skill terentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatka produktivitas seseorang karyawan. Pelatihan menjadi

bagian proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang daoat menunjang tujuan organisasi

Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018). Menyatakan bahwa "pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik"

Berdasarkan menurut para ahli pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja setiap karyawan agar karyawan tersebut bisa meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diharapkan perusahaan sehingga bisa saling menguntungkan antara karyawan maupun perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1. Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora dalam Ajabar (2020). Tujuan diadakannya pelatohan dan pemngembangan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kinerja
2. Untuk memutakhirkan keahlian
3. Untuk mengurangi waktu belajar
4. Untuk membantu memecahkan permasalahan oprasional
5. Untuk mempersiapkan promosi
6. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuham pribadi.

Menurut Widodo (2018). Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatmya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasi. Itupun dengan catatan bahwa peltihan berhasil membuat orang yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu.

2. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018). Dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu, perilaku (*Attitude*), pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dijabarkan sebagai berikut: Perilaku : pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk mendapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat mebantu seseorang dalam mengatasi stress, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru

1. Pengetahuan : pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunaka teknologi baru sehingga

pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja

2. Keterampilan : pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat enterpreunership baru bagi dirinya.

2.2.3 Metode Pelatihan

Menurut Cherrington dalam Ansory & Indrasari (2018). Metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu on the jon training dan off the job training. On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Hal ini disebabkan karena metode on the job training lebih berfokus pada peningkatam produktivitas secara cepat. Sedangkan metode off the job training lebih berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

Menurut (Priansa, 2017) apabila pegawai sering dirotasi, pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan, sebagai berikut :

1. Praktik kerja langsung (*on the job training*) Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat tergantung pada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan ditempat kerja yang sebenarnya, metode ini dibedakan menjadi dua , sebagai berikut : a. Formal Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaanya. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti yang dilakukan oleh pegawai senior

b. Informal Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memerhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan dan mempraktikannya. 17 Kelebihan metode ini adalah peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan keburukannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur ataupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2. Vestibule Vestibule merupakan pelatihan yang pelatihannya bukan berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatihan khusus (trainer specialist). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk vertibule adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat

pekerjaannya, akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

3. Apprenticeship Sistem magang ini dipergunakan untu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengombinasikan antara on the job training dan pengalaman, serta petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan.

4. Kursus keahlian (specialist course) Kursus merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya 18 kursus Bahasa inggris, akutansi, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya. Kursus –kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran sehingga peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Berdasarkan metode pelatihan menurut para ahli bahwa dalam pemilihan metode tertentu untuk digunakan pada kegiatan pelatihan harus memenuhi faktor efisiensi biaya, isi kegiatan yang dikehendaki, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih, prinsip-prinsip belajar tingkat pentingnya akan faktor-faktor diatas terhadap penentuan metode yang akan digunakan dalam kegiatan pelatihan.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat 5 indikator pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan
   Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yag harus dilakukan oleh para peserta
2. Materi
   Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikolog kerja, disiplin kera dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar agar dapat digunakan
3. Metode
   Metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding)
4. Kualifikasi Peserta
   Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin
5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/ pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti, memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan pastisipatif.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur adalah seseorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatiahn kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat revelansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikutui prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar dengan indikator :
    a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
    b. Memotivasi peserta
    c. Kebutuhan umpan balik
2. Peserta, seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih unutuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaannya, baik itu manajerial maupun operasional
   Dengan indikator :
    a. Semangat mengikuti pelatihan
    b. Keingingan untuk memahami
3. Materi, materi pelatihan dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta dan motivasi mereka rendah. Dengan indikator :
    a. Ketepatan materi dengan tujuan
    b. Menambah kemampuan
4. Metode, metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job*
   Dengan indikator :
    a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
    b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi
5. Tujuan penelitian, tujuan penelitian harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perushaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat tercapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill dan pengetahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi perusahan atau dikatakan gagal dalam melaksanakan pelatihan. Dengan indikator :
    a. Keterampilan peserta pelatihan
    b. Pemahaman peserta pelatihan

Berdasarkan uraian para ahli dapat disimpulkan bahwa, pelatihan memiliki beberapa indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Indikator tersebut dikemukan oleh Mangkunegara. Namun pada pendapat Desseler mengemukan sub indikator pelatihan yaitu, instruktur dengan sub indikator nya kualifikasi dan kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik, peserta dengan sub indikatornya semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami, materi dengan sub indikator ketepatan materi dengan tujuan, menambah kemampuan, metode dengan sub indikatornya metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan/kesesuaian metode yang efektif dengan materi, tujuan penelitian dengan sub indikasinya keterampilan peserta pelatihan, pemahaman peserta pelatihan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan performance atau hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Berikut definisi kinerja menurut para ahli :

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu mauooun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Mathis dan Jackson (2018).

Menurut Prabu (2015), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong (2016*), Performance management can be defined as systematic process for improving organitational performance by developing the performance of individual and teams.* Artinya: Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Berdasarkan para ahli dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melaksaankan tugasnya sesuai dengan kecakapan, pengalaman, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang kompleks dan terdiri dari beberapa variable yang saling berhubungan. Salah satu adalah kinerja individu setiap

anggota organisasi. Donelly, Gibsin dan Ivancavish dalam Sibablea (2012) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enak faktor yaitu:

harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan (internal dan eksternal) dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasaan kerja.

Menurut Amstrong (2016), faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factor,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factor* ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
4. *System factor,* ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situation factor* ditujukan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Mangkunegara (2015) mengemukan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja yang kurang baik disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan,fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kerja menurut Amstrong dan Baron memiliki keterkaitan dengan personal faktor yang menunjukan kinerja seseorang dan faktor eksternal yang terkait dengan leadership faktor, team faktor, *system factor, situational faktor* yang menunjukan kepemimpinan rekan kerja organisasi dan lingkungan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Letmania (2015), Sumber Daya Manusia merupakan faktor berguna dalam mencapai harapan perusahaan. Tenaga kerja menjadi hal berguna untuk memutuskan kronologi proses produksi meskipun tugas dan tanggung jawab dari tenaga kerja dialihkan dengan teknologi yang semakin berkembang. Maka, perusahaan perlu memaksimalkan sumber daya manusia karena menggambarkan peristiwa fenomenal dan asset manajemen demi kelangsungan hidup perusahaan.

Manik & Coenraad (2015) faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahan salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting tidak hanya disebabkan karena ada kaitannya langsung dengan penghasilan karyawan dalam jangka waktu tertentu, tetapi disebabkan adanya kehidupan bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik dapat membantu pekerjaan yang dilakukan, salah satunya yaitu dengan adanya program pelatihan kerja bagi karyawan. Dengan adanya program pelatihan kerja perusahaan dapat melihat dampak yang diperoleh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan Sugiarti (2016) sedangkan pendapat lain dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Bolung (2018) untuk mengembangkan kinerja karyawan salah satunya dilakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pelatihan sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kualitas karaywan serta merupakan faktor penting dalam persaingan bisnis. Perkembangan teknologi yang peasat dalam suatu perusahaan harus diimbangi dengan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengatasi roda perusahaan.

berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Target
   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan

2. Kualitas
   Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan

3. Waktu penyelesaian
   Penyelesaian yang tepat membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi lebih pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan

4. Taat asas
   Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yabg benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
   Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas
   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal tahun yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektivitas
   Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian
   Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Pendapat dikemukan oleh Kashmir (2016) indikator kerja yaitu :

1. Jumlah pekerjaaan dan pengetahuan

Indikator ini menunjukan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadai standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehinggga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan terseburt baik pengetahuan,keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaaan (skill dan kemampuaan)
   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntun untuk dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan 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 lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
   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 kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya
5. Sikap (integritas)
   Suatu perilaku dan konsep berkaitan dengan konsisten dan komitmen dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berati memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat
6. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawn atau kebih sehinggga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang dikemukan oleh para ahli penulis menyimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah alat ukur yang digunakan dalam mengukur kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu : kualitas, waktu, target, taat asas

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah beruppa skripsi, thesis, dan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel	Indikator	Metode	Hasil Penelitian
1.	Mhd Ali Sabar Hsibuan "Pengaruh Pelatihan Karyawan pada PT INTRATEK INTI ANUGRAH" (2020)	Pelatihan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan Kerja -Pendidikan -Peserta -Materi -Metode -Tujuan Kinerja karyawan -Target -Kualitas -Taat asas -Waktu -Penyelesaian	Purposive sampling, deskriptif	Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung>t tabel yaitu dengan nilai 2,277 > 2,004. Yang berarti ha di terima dan Ho di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berperngaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Intratek Inti Anugrah
2	Atika Anggraeni, Shofwatun Hasna, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, "Pengaruh Pelatigan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Argindo Maju Lestari" (2020)	Pelatihan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Prestasi Karyawan (Y)	Pelatihan kerja -Jenis Pelatihan -Tujuan Pelatihan -Materi -Metode yang di gunakan	uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji nomalitas, uji multikoloni eritas, uji heteroskeda stisitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi	asil penelitian secara parsial menunjukan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

				, uji regresi dan uji hipotesis (uji T dan uji F).	Sedangkan secara simultan menunjukan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3	Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung" (2020)	Pelatihan (X) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X) -Tujuan dan Sasaran Pelatihan -Pelatihan atau Instruktur -Materi Pelatihan - Metode Pelatihan -Peserta Pelatihan Kinerja Karyawan (Y) -Kuantitas Pekerjaan -Kualitas Pekerjaan - Kemandirian -Inisiatif - Adaptabilitas -Kerjasama	metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif-kausal. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah pengambilan sampel klaster (cluster sampling).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana t-hitung (12,084) > t-tabel (1,987) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari

					faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.
4.	Syifa Umra Sytah, Nasir "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penggadaian (Persero) Tbk, Cabang Syariah Keutapang" (2019)	Pelatihan (X1) Pengembangan karir Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan -Tujuan pelatihan -Materi -Metode yang digunakann -Kualifikasi peserta -Kualifikasi Instruktur Pengembangan karir -Prestasi Kerja -Pengenalan oleh pihak lain -Kesetiaan pada organisasi	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Jonathan Richardo "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT Stars" (2019) AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Pelatihan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Pelatihan -instruktur -peserta -materi -metode -tujuan -sasaran Kinerja (Y) -Kuantitas kerja -kualitas kerja -pengetahuan kerja -kreativitas -kerjasama -kehandalan -inisiatif	Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang terdiri dari tenaga pemasar dan staff yang dipilih berdasarkan simple random sampling. Pada penelitian ini	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars.

			-kualitas pribadi Motivasi (X2) -Pencapaian -pengakuan -pekerjaan itu sendiri -tanggung jawab -kondisi kerja -gaji	digunakan pendekatan kuantitatif	

a. Kesamaan dan Perbedaan Penelitian

1. Mhd Ali Sabar Hasibuan. 2020 : Penelitian ini dan Penelitian Penulis menggunakan Variabel yang sama yaitu, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan PT. Intratek Inti Anugrah sebagai objek penelitiannya, sedangkan penulis menggunakan PT. Nirwana Tirta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022
2. Atika Anggraeni, Shofwatun Hasna, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari. 2020 : Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja karyawan, penelitian ini menempatkan penelitian di PT. Argindo Maju Lestari, sedangkan pada penelitian penulis menempatkan di PT. Nirwana Tirta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022
3. Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean. 2020 : penelitian ini dan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan, perbedaan antara penelitian ini dan penelitian penulis, penelitian penulis ditempatkan di PT. Pos Indonesia (Persero), sedangkan penelitian ditempatkam di PT. Nirwana Tirta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022
4. Syifa Umrah Sytah Nasir. 2019 : Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitan penulis hanya menggunakan Pelatihan dan Kinerja Karyawan, penelitian ini menempatkan di PT. Penggadaian (Persero) Tbk, Cabang syariah Keutapang, sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian menempatkann di PT. Nirwana Tirta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022
5. Jonathan Ricardo, 2019 : Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, Pelatihan Kerja, Motiasi, Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan, penelitian ini menempatkan di PT. Prudential Cabang MRT Stars sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian menempatkan di PT.

Nirwana Tirta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada tahun 2022

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik agar kinerja karyawannya semakin lebih baik. jika kinerja karyawan baik maka target produksi akan sesuai dengan target dan harapan perusahaan.

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang di tetapkan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di dalam bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarag sesuai dengan standar Widodo (2015)

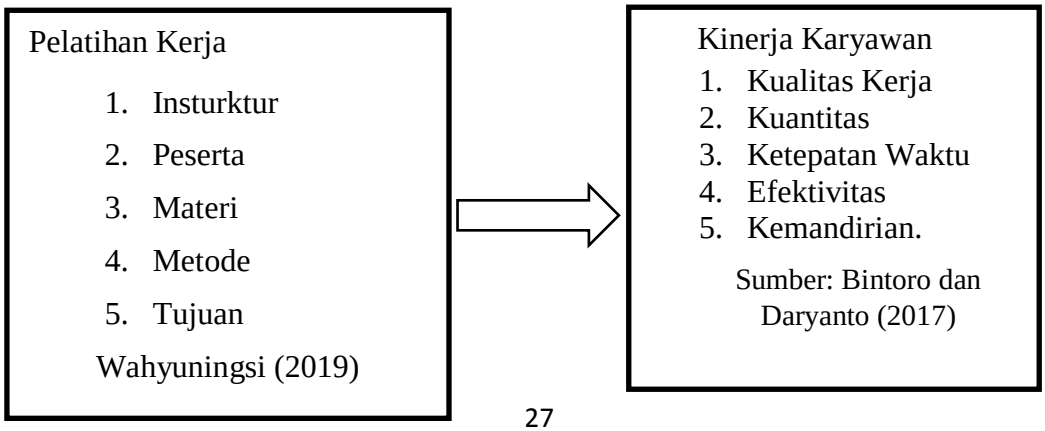
Maka dari itu semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, kinerja kerja akan semakin baik, karena karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang menunjang kinerja akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuna dan keterampilan dan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. menurut mangkunegara (2015) indikator pelatihan terdiri dari instruktur, peserta , materi, metode dan tujuan.

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik agar kinerja karyawannya semakin lebih baik. jika kinerja karyawan baik maka target produksi akan sesuai dengan target dan harapan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun konstelasi penelitian yang terlihat pada gambar ini:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh Program Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *komparatif* mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan pengaruh antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan kerja pada karyawan PT. Nirwana Tirta

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh program pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, waktu, target dan taat asas pada karyawan PT. Nirwana Tirta

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan produksi pada PT. Nirwana Tirta yang berjumlah 80 orang

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis di PT. Nirwana Tirta berlokasi di Jl. Kp.Nyalindung Desa Sukamantri Kecamatan tamansari Kabupaten Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan PT. Nirwana Tirta
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang meneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak manajemen PT. Nirwana Tirta
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT. Nirwana Tirta.

3.4 Oprasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Pengaruh Program Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana tirta

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
Pelatihan Kerja (X)	Instruktur	1. Instruktur dapat menyampaikan materi yang mudah di mengerti 2. Instrktur dapat memotivasi karyawan dengan baik 3. Instruktur ahli daam bidangnya	Interval
	Peserta	1. peserta pelatihan dapat memahami dengan cepat saat menerima pelatihan 2. Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku 3. Peserta memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan	Interval
	Metode	1. Metode pelatiha yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan 2. Melakukan metode yang efektif dalam pelatihan 3. Metode sesuai dengan yang dibutuhkan	Interval

	Tujuan	1. Pelatihan yang dilaksanakan dapat memberkan tambahan pengetahuan bagi karyawan 2. Pelatihan yang dilakukan memberikan manfaat bagi karyawan 3. Bertujuan untuk memberikan manfaat	Interval
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Melakukan pekerjaan dengan teliti 3. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	Interval
	Kuantitas	4. Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 6. Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	Interval
	Ketepatan Waktu	7. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat 8. Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan 9. Menyelesaikan pekerjaan dengan	Interval

		tepat waktu	
	Kemandirian	10. Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban 11. Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas 12. Proses kerja karyawan dilakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari PT. Nirwana Tirta menggunakan penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik adari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Nirwana Tirta pada tahun 2021 yang berjumlah 80 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer
   Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :
   a. Observasi
      Melakukan pengamatan langsung selama 1 bulan terhadap aktivitas karyawan terutama yang terkait dengan kinerja karyawan PT. Nirwana Tirta
   b. Wawancara
      Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada kepala produksi. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal hal dari responden secara lebih mendalam. Para penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan bapak Aldrien selaku pengelola manajemen di PT. Nirwana tirta
2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi,jurnal internet, data-data yang tersedia di PT. Nirwana Tirta

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017), Variable dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan *likert.* Pengukuran variable bebas dan terikat menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dengan menghadapkan respondem terhadap pernyataan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan dipilih, pada setiap jawaban akan diberi skor.

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Lickert* untuk Variabel Pelatihan Kerja

Inisial	Keterangan	Deskripsi	Skor
SS	Sangat Setuju	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan	5
S	Setuju	Menyetujui hampir semua pernyataan	4
RR	Ragu-ragu	Tidak dapat memutusakan setuju atau tidak-setuju terhadap pernyataan	3
TS	Tidak Setuju	Tidak menyetujui hampir semua pernyataan	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Berarti tidak menyetujui seluruhnya isi pernyataan	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Skala *Rating* Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Inisial	Keterangan	Deskripsi	Skor
SL	Selalu	Aktivitas atau prilaku yang terus-menerus dilakukan tanpa henti	5
SR	Sering	Aktivitas atau prilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan	4
J	Jarang	Aktivitas atau prilaku yang kadang dilakukan kadang tidak	3
P	Pernah	Aktivitas atau prilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu	2
TP	Tidak Pernah	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas atau priaku tersebut	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8 Kalibrasi Instrumen

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variable dengan menggunakan instrument kuisioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian. Kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan kualitas hasil penelitian.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2017), validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atu tidaknya kuesioner penelitian. Suatu pengukuran instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur construst sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated* item-total *correlation* atau disebut dengan r hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel}-. Sugiyono (2017) menyatakan sebagai berikut :

Jika r hitung > r table, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika r hitung < r table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n}\sum_X 2\sqrt{-(\sum_{X)} 2\ n\sum_Y 2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden

x = Skor yang diperoleh dari subek dalam setiap item

y = Skor total yang diperoleh dai subjek seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ =Jumlah skor dalam distribusi y

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table nilai r hitung diambil dari output SPSS 25 pada table *correlation* sedangkan nilai r table diambil dengan menggunakan rumus *correltion*, merupakan korelasi antar skor item dengan skor item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada *corrected item total correlation* merupakan nilai r hitung yang akan dibandingkan dengan r table = 80 untuk mengetahui validitas pada setiap butit

instrument. Nilai r table pada 0,05 dengan derajat bebas df-n=2=78 pada uji dua arah adalah 0,361.

Uji validitas variabel pelatihan kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 pernyataan pelatihan kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Instruktur	1. Instruktur dapat menyampaikan materi yang mudah di mengerti	0,794	0,220	Valid
	2. Instrktur dapat memotivasi karyawan dengan baik	0,797	0,220	Valid
	3. Instruktur ahli dalam bidangnya	0,820	0,220	Valid
Peserta	4. peserta pelatihan dapat memahami dengan cepat saat menerima pelatihan	0,762	0,220	Valid
	5. Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku	0,674	0,220	Valid
	6. Peserta memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan	0,709	0,220	Valid
Metode	7. Metode pelatiha yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan	0,730	0,220	Valid
	8. Melakukan metode yang efektif dalam pelatihan	0,785	0,220	Valid
	9. Metode sesuai dengan yang dibutuhkan	0,817	0,220	Valid
Tujuan	10. Pelatihan yang dilakukan memberikan manfaat bagi karyawan	0,726	0,220	Valid
	11. Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	0,594	0,220	Valid
	12. Peserta telah memahami tujuan pelatihan	0,514	0,220	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas pelatihan kerja di atas, dengan kriteria r_{tabel} 0,220 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan peltihan kerja yang berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai valid karena serluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan

perhitungan program SPSS 25 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	1. Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,618	0,219	Valid
	2. Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,696	0,219	Valid
	3. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0,714	0,219	Valid
Kuantitas	4. Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	0,660	0,219	Valid
	5. Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	0,645	0,219	Valid
	6. Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu	0,749	0,219	Valid
Ketepatan Waktu	7. Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,547	0,219	Valid
	8. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat	0,666	0,219	Valid
	9. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	0,662	0,219	Valid
Kemandirian	10. Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban	0,472	0,219	Valid
	11. Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas	0,726	0,219	Valid
	12. Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	0,568	0,219	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3. 5 hasil uji validitas kinerja karyawan di atas, dengan kriteria r_{tabel} 0,219 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan kinerja

karyawan yang berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai valid karena serluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu :

Rumus :

$$a = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2}\right)$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilkitas *alpha cronbach*
k = jumlah instrumen pertanyaan
$\sum si^2$ = jumlah varians dalam tiap instrumen
$\sum sx^2$ = varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* :

Tabel 3. 6Tingkat Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 – 0,39	Tidak reliabel
>0,40 – 0,59	Cukup reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2016)

1. Uji reliabilitas instrumen variabel pelatihan kerja dengan menggunakan program SPSS 25 dan memperoleh nilai *cronbach alpha,* sebagai berikut :

Tabel 3. 7Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Sumber : *Output* SPSS 25

Berdasarkan tabel 3. 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan kerja (X) 0,928 dimana nilai 0,928 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas tinggi

atau sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Uji reliabilitas instrumen variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 25 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 8Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

Sumber : *Output* SPSS 25

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cornbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,870 dimana nilai 0,870 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas tinggi atau sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *kolmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

a. Jika Signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
b. Jika Signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.9.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisia data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2016).

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total, sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{Skor\ Total\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden}\ x\ 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel independent dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel.

$$Rentang\ Skor = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ nilai}$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, "skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

3.9.3 Analisis Regresi Llinier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen dengan mencari nilai perusahaan regresi. Dimana

variable independent pelatihan dan variable dependen kinerja karyawan. Maka persamaan umum regresi linier sederhana Menurut Supardi (2018) adalah :

$$Y = a + bx$$

untuk memperoleh nilai konstanta nilai di hitung dengan rumus berikut :

$$\propto = \frac{(\sum X)(\sum_X 2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum_x 2) - (\sum_{X)} 2}$$

untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{(\sum X)(\sum_X 2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum_x 2) - (\sum_{X)} 2}$$

keterangan :

Y= kinerja

X= pelatihan

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.9.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Iklim Ogranisasi (X) dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). rumus yang digunakan adalah *coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R = koefisien regresi

3.9.5 Uji Hipotesis Koefisien dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak,maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = nilai t

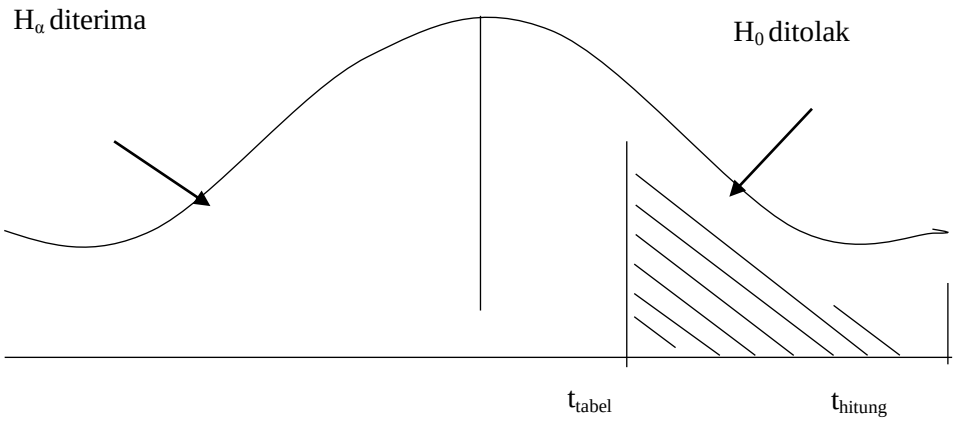
r = koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

n = jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan df= n-2, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

a. Terima H0 dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan

b. Tolak H0 dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh positif terhadap pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Nirwana Tirta

PT. Nirwana Tirta merupakan perusahaan yang bergeral dalam bidang supplier air baku sumber mata air pegunungan dan produksi air minum dalam kemasan merk "SUMMIT" yang berdiri sejak tahun 2008. Yang berlokasi di Kp. Nyalindung Rt 03/ Rw 03 Desa Sukamantri Kecamatan Tamansari Kabupateb Bogor. Saat ini PT. Nirwana Trta memenuni kebutuhan air minum dan kebutuhan air bersih untuk wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi, Tangerang, Cianjur, Sukabumi, Semarang dan Yogyakarta.

PT. Nirwana Tirta mempunyai beberapa produk diantaranya air minum dalam kemasan (AMDK) cup 220ml, air minum dalam kemasan gallon 19L, air minum kemasan botol 330ml, 660ml dan 1500ml dan 1500ml dan air baku layak minum (tanki). Untuk mendukung kegiatan penyiapan air baku layak minum dan air minum dalam kemasan, perusahaan memiliki sumber mata air sendiri. Mata air tersebut dijaga agar tetap terlindungi dari pencemaran maupun dijaga keasliannya dengan pemagaran keliling dan penghutanan sekitar sumber. Dengan penjagaan inni diupayakan untuk mendapatkan keaslian dan kealamian dari air sumber tersebut. Keutamaan dan keaslian air minnum dalam kemasan (AMDK) merk "SUMMIT" dapat dibotolkan di sumber untuk mendapatkan air minum yang asli dan alami. Kesegaran air minum dalam kemasan secara alami hanya didapat dalam air minum kemasan merk "SUMMIT".

4.1.2 Visi dan Misi PT. Nirwana Tirta

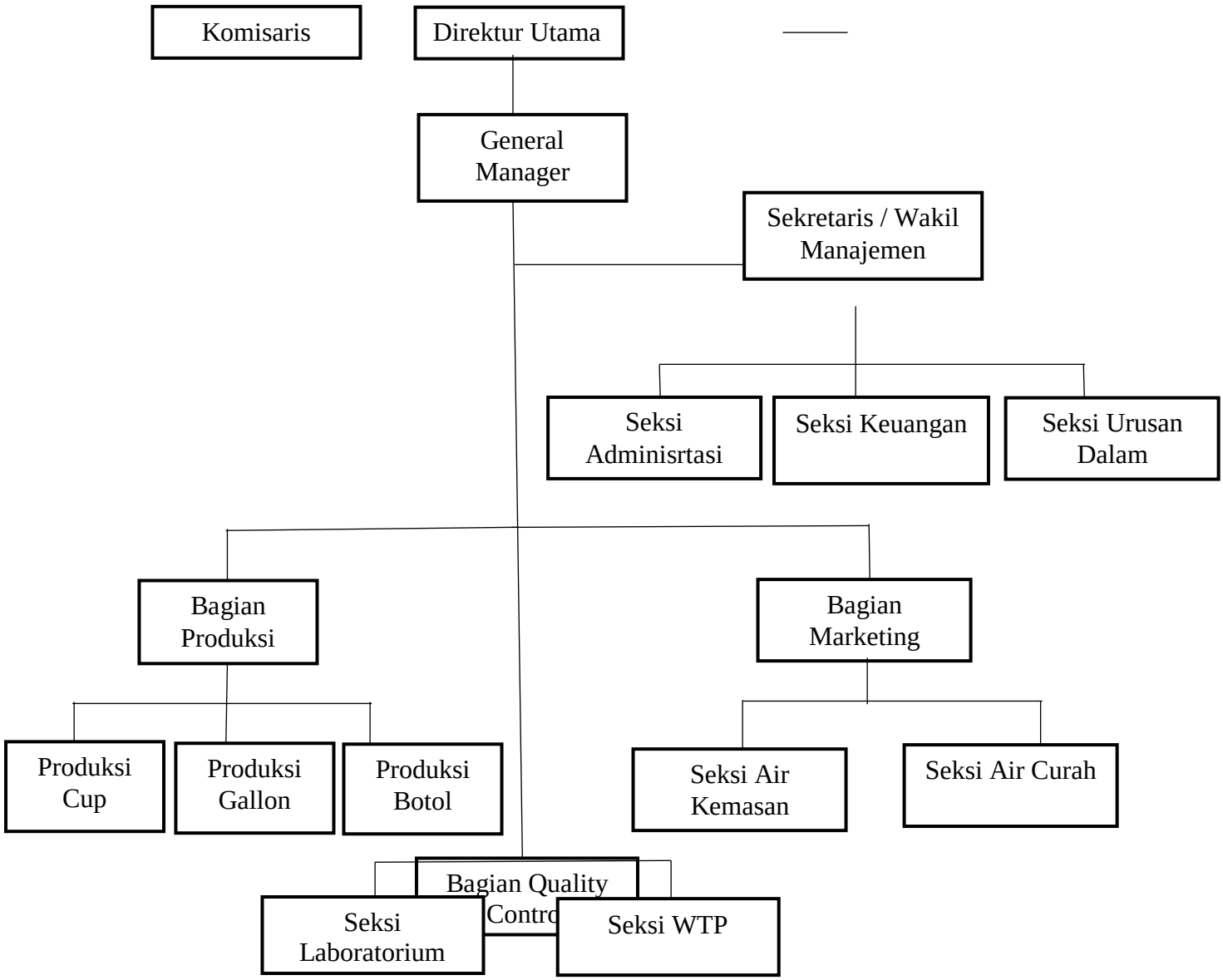
1. Visi

   Melyayani kebutuhan air baku suber mata air pegunungan dan memproduksi air minum dalam kemasan untuk wilayah Indonesia dalam rangka membantu pemerintah guna menciptakan lapangan kerja dan pemenuhan kebutuhan air minum masyarakat yang bersih dan sehat

   Perusahaan selalu konsisten dalam pelayanan tepat waktu dan menjaga mutu yang memenuhi persyaratan dan dalam oprasionalnya menerapkan sistem manajemen mutu yang mengacu pada standar mutu badan standarisasi nasional BSN-10-199.
2. Misi
   1. Menciptakan reputasi perusahan yang baik dari produk yang bebas complain pelanggan
   2. Mempertahankan bahan baku air dari sumber air mata air yang terlindungi
   3. Penyiapan tenaga kerja sesuai dengan standar kompetensi

4. Penyiapan dan pengembangan fasilitas yang mampu mendukung produksi dan pelayanan
5. Pemasaran hasil produksi untuk kepentingan konsumen seluruh wilayah Indonesia
6. Pengembangan bahan pembantu dengan produksi sendiri
7. Pengembangan perusahaan dengan pembangunan cabang-cabang di berbagai daerah.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nirwana Tirta



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Direktur Utama : yaitu perumusan dan penentuan kebijakan perusahaan dalam perencanaan dan strategi program jangka pendek dan jangka panjang di bidang pembelian bahan baku , produksi dan penjualan dan administrasi serta pengawasan, melaksanakan sistem manajemen mutu dan kelangsungan perusahaan. Menjalin hubungan dengan mitra usaha
2. General Manajer : yaitu merencanakan implementasi strategi dan oprasional perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan, memonitor penyusunan rencana kerja harian perusahaan sesuai rencana tahunan dan bulanan, menganalisa pencapaian produktivitas serta kapasitas perusahaan untuk penentuan pencapaian target serta penentuan target berikutnya, mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis perusahaan untuk meminimalisir kesalahan serta efesiensi, menjalankan tugas-tugas terkait dalam upaya pencapaian target perusahaan
3. Sekretaris atau Wakil Manajemen
   Direktur utama atau persetujuan direktur, mengangkat sekretaris / wakil manajemen perusahaan untuk membantu memimpin dalam pelaksanaan manajemen mutu agar terjamin sistem mutu yang diterapkan dan dipelihara
4. Seksi Administrasi/personalia : yaitu mengerjakan pengendalian administrasi, dokumen dan data. Meningkatkan kompetensi personal dalam rangka sistem manajemen perusahaan dalam pelasanaan tugas sehari-hari, bertanggung jawab kepada sekretaris atau wakil manajemen
5. Seksi Keuangan : yaitu melakukan pengurusan gaji / upah karyawan, pengaturan keuangan oprasional arus masuk dan keluar. Dalam sehari-hari bertanggung jawab kepada sekretaris / wakil manajemen
6. Seksi Urusan Dalam : yaitu melakukan keamanan oprasional dan bngynan pabrik, pengaturan rumah tangga perusahaan, memelihara hubungan dengan instansi dan masyarakat umum dan pelaksanaan tugas sehari-hari bertanggungjawb kepada sekretaris / wakil manajemne
7. Bagian Produksi : yaitu bertanggung jawab tentang penyusunan rencana produksi dan kelancaran proses produksi, kelangsungan produksi dengan mempertimbangkan aspek mutu dan biaya produksi, pemberian kode identifikasi produksi yang dihasilkan, membuat laporan untuk kerja sistem kepada manajemen untuk ditinjau dan sebagai dasar bagi peningkatan sistem produksi, memelihara peralatan mesin pabrik agar dapat mendukung dalam peningkatan sistem mutu, mengadakan koordinasi dengan bagian terkait untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal
8. Seksi Gallon : yaitu penyusunan rencana produksi dan kelancaran proses produksi, kelangsungan produksi dengan mempertimbangkan aspek mutu dan biaya produksi, pemberian kode identifikasi produk yang dihasilkan, memelihara peralatan mesin pabrik agar mendukung dalam peningkatan mutu yang optimal, mengkoordinir personal bagian produksi untuk mendukung kelancaran proses produksi, penerapan Tindakan koreksi

9. Seksi Botol : yaitu pemberian kode identifikasi yang dihasilkan memelihara peralata mesin pabrik agar mendukung dalam peningkatan mutu, mengadakan koordinasi dengan bagian terkait untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, penerapan tindakan koreksi
10. Seksi Gelas : yaitu penyusunan rencana produksi dan kelancaran proses produksi, kelangsungan produksi dengan mempertimbangkan aspek mutu dan biaya produksi, pemberian kode identifikasi produk yang dihasilkan, memelihara peralatan mesin pabrik agar mendukung dalam peningkatan mutu, penerapan Tindakan koreksi
11. Bagian Marketing : yaitu bagian yang bertanggung jawab melakukan prmasaran hasil produksi secara langsung atau melalui distributor dan bertanggung jawab atas tinjauan kontrak, melakukan negosiasi harga jual hasil produksi yang dihasilkan pabrik kepada pelanggan, mencari koreksi dan kontrak bisnis untuk pemasaran agar terbentuk jaringan pemasaran yang luas, melakukan penagihan atas hasil penjualan.

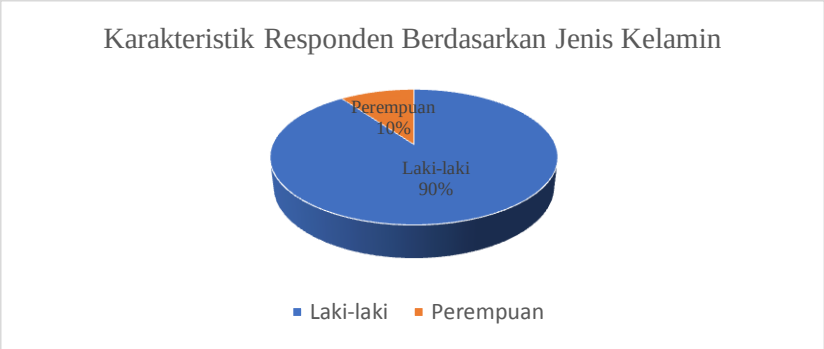
4.2 Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	90%
Perempuan	8	10%
Jumlah	80	100

Sumber :Data Primer, diolah, 2023



Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Primer, diolah 2023

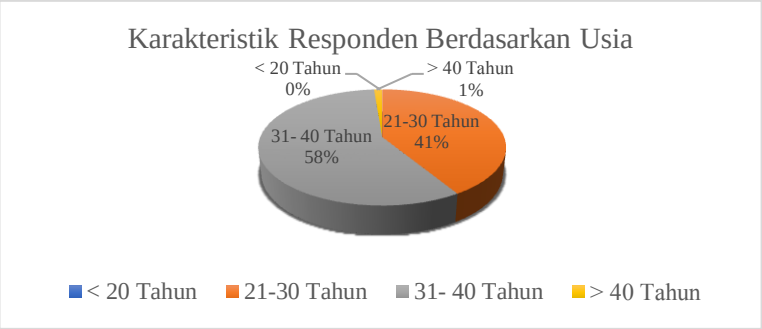
Berdasarkan perolehan hasil data di atas, jumlah responden yang diteliti pada karyawan bagian produksi PT. Nirwana Tirta berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 80 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 72 orang, dengan presentase 90% karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi 8 orang, dengan presentase 10%. Dengan jumlah presentase 100%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	33	41
31- 40 Tahun	46	58
> 40 Tahun	1	1
	80	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4. 3 Usia Responden
Sumber : Data Primer, diolah 2022

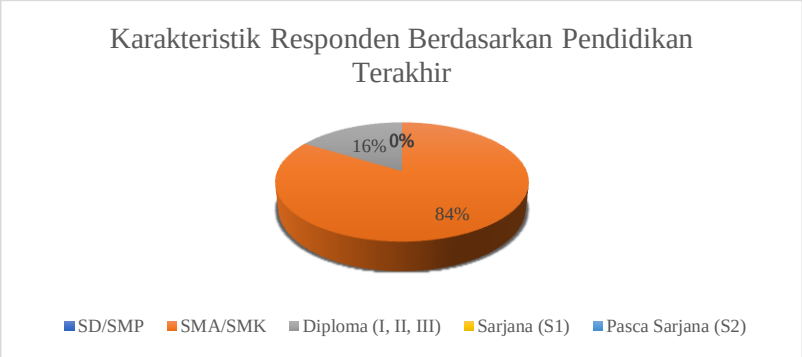
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 31–40 tahun sebanyak 46 orang atau dengan persentase 58%, 21–30 tahun adalah sebanyak 33 orang atau dengan persentase 41%, kemudian untuk responden jumlah terendah adalah > 40 tahun sebanyak 1 orang atau dengan persentase 1%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 46 orang atau dengan persentase 58%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	67	84
Diploma (I, II, III)	13	16
Sarjana (S1)	0	0
Pasca Sarjana (S2)	0	0
Jumlah	80	100

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Data Primer, diolah 2022

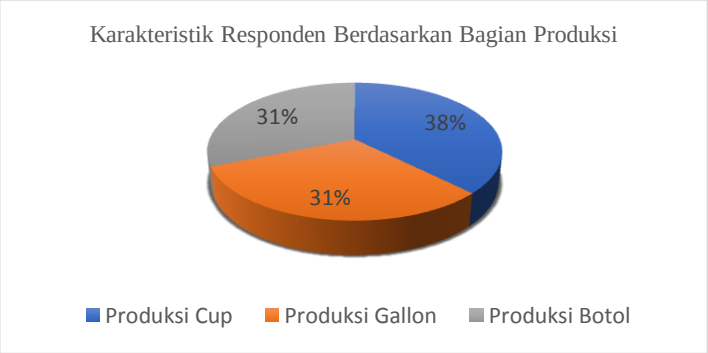
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 67 orang atau dengan persentase 84%, dan jenjang pendidikan Diploma (I, II, III) sebanyak 13 orang atau dengan persentase 16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA/SMK sebanyak 67 orang atau dengan persentase 84%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi

Bagian Produksi	Frekuensi	Persentase (%)
Produksi Cup	30	31
Produksi Gallon	25	31
Produksi Botol	25	38
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi
Sumber : Data primer, diolah 2023

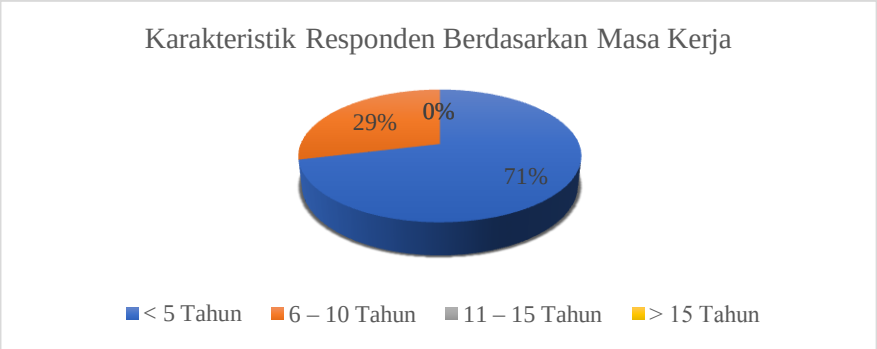
Berdasarkan data di atas, dapat di ketahui bahwa responden pada bagian produksi cup sebanyak 30 orang atau dengan persentase 38%, pada bagian produksi gallon sebanyak 25 orang atau dengan persentase 31%, dan juga pada bagian produksi botol sebanyak 25 orang atau dengan persentase 38%

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	57	71
6 – 10 Tahun	23	29
11 – 15 Tahun	0	0
> 15 Tahun	0	0
Jumlah	80	100

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian masa kerja < dari 5 Tahun sebanyak 57 orang atau dengan persentase 71%, dan responden dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 23 orang atau dengan persentase 29%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja < dari 5 Tahun sebanyak 57 orang atau dengan persentase 71%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

5.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test.*

Tabel 4. 6 Tabel Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98802997
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.057
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai resiudal berdistribusi normal.

5.3.1.2 Uji Heterokedasitas

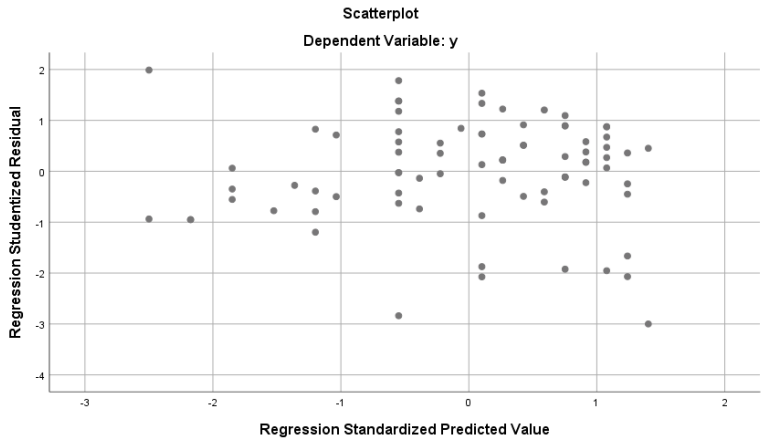
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*,

Tabel 4. 7 Hasil Output SPSS Uji Heterokedasitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.189	3.026		1.384	.170
	X	-.007	.058	-.014	-.122	.903

a. Dependent Variable: resabs

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.7 *ScatterPlot* Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bersifat homogen. Sehingga asumsi homogenitas terpenuhi

4.3.2 Analisis Deskriptif

4.3.2.1 Pelatihan Kerja pada PT. Nirwana Tirta

Penilaian terhadap variabel Pelatihan Kerja (X) terdiri dari 4 Indikator yaitu, Instruktur, Peserta, Metode dan Tujuan maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 80 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Instruktur

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "Instruktur dapat menyampaikan Materi yang mudah di mengerti"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	40	200	50
Setuju	4	22	88	27.5
Netral	3	16	48	20
Tidak Setuju	2	2	4	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	340	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitia n terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 27,5%, ragu-ragu sebanyak 16 orang dengan persentase 20%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{340}{5 \times 80} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan instruktur dapat menyampaikan materi yang mudah dimengerti adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Instruktur dapat Memotivasi Karyawan dengan baik"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	35	175	43.75
Setuju	4	37	148	46.25
Ragu-ragu	3	6	18	7.5
Tidak Setuju	2	2	4	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	345	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 43,75%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 46,25%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase 7.5%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responen}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{345}{5 \times 81} \times 100\% = 86{,}25\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan instruktur dapat memotivasi karyawan dengan baik adalah 86,25% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Instruktur Ahli dalam Bidangnya"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	29	145	36.25
Setuju	4	34	136	42.5
Ragu-ragu	3	15	45	56.25
Tidak Setuju	2	2	4	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	330	100.0

Sumber; Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 36,25%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42,55%, ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase 56.25%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ sor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{330}{5 \times 81} \times 100\% = 82{,}5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan instruktur ahli dalam bidangnya adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Peserta

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	33.75
Setuju	4	40	160	50
Ragu-ragu	3	13	39	16.25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	343	100.0

Sumber; Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 33,75%, setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 13 orang dengan persentase 16.25%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{343}{5 \times 81} \times 100\% = 85{,}75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan adalah 85,75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	32	160	40
Setuju	4	43	172	53.75
Ragu-ragu	3	6	18	7.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	350	100.0

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 40%, setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 53.75%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase 7.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 81} \times 100\% = 87{,}5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Peserta memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	42.5
Setuju	4	35	140	43.75
Ragu-ragu	3	11	33	41.25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	343	100.0

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42.5%, setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 43.75%, ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase 41.25%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{343}{5 \times 81} \times 100\% = 85{,}75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan adalah 85,75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Metode

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	42.5
Setuju	4	38	152	47.5
Ragu-ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	346	100.0

Sumber; Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42.5%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 47,5%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{346}{5 \times 81} \times 100\% = 86{,}5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan adalah 85,75% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai "Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	32	160	40
Setuju	4	40	160	50
Ragu-ragu	3	8	24	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	344	100.0

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 40%, setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{344}{5 \times 81} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai "Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	30	150	37.5
Setuju	4	40	160	50
Ragu-ragu	3	10	30	12.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	340	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 37,5%, setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan persentase 12,5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{340}{5 \times 81} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Tujuan

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai "Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi Karyawan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	28	140	35
Setuju	4	46	184	57.5
Ragu-ragu	3	6	18	7.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	342	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 57,5%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase 7,5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{342}{5 \times 81} \times 100\% = 85{,}5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi Karyawan adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai "Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	42.5
Setuju	4	37	148	46.25
Ragu-ragu	3	9	27	11.25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	345	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42,5%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 46,25%, ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase 11,25%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{345}{5 \times 81} \times 100\% = 86{,}25$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai adalah 86,25% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai "Peserta telah memahami tujuan pelatihan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	40	200	50
Setuju	4	37	148	46.25
Ragu-ragu	3	3	9	3.75
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		80	357	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 50% setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 46,25%, ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 3,75%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{357}{5 \times 81} \times 100\% = 89{,}25$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Peserta telah memahami tujuan pelatihan adalah 89,25% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta

Tabel 4. 20 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Instruktur			
1.	Instruktur dapat menyampaikan Materi yang mudah di mengerti	85%	84,58%
2.	Instruktur dapat Memotivasi Karyawan dengan baik	86,25%	
3.	Instruktur Ahli dalam Bidangnya	82,5%	
Peserta			
4.	Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan	85,75%	86,3%
5.	Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku	87,5%	
6.	Peserta memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan	85,75%	
Metode			
7.	Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan	86,5%	85,84%
8.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan	86%	
9.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan	85%	
Tujuan			
10.	Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi Karyawan	85,5%	87%
11.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	86,25%	
12.	Peserta telah memahami tujuan pelatihan	89,25%	
Rata-rata		**85,93%**	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 21 di atas mengenai variabel pelatihan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85,93% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 21 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Pelatihan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	**85,93%**	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85.93% terletak pada daerah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tujuan dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada instruktu dengan persentase sebesar 84,58%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan "Peserta telah memahami tujuan pelatihan" dengan persentase sebesar 89,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Instruktur Ahli dalam Bidangnya" dengan persentase sebesar 82,5%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta dalam kategori baik.

4.3.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta

Penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 81 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	46	230	57.5
Sering	4	28	112	35
Jarang	3	6	18	7.5
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	360	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan persentase 57,5%, sering sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, dan jarang sebanyak 6 orang dengan persentase 7.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 81} \times 100\% = 90\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	38	190	47.5
Sering	4	31	124	38.75
Jarang	3	11	33	13.75
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	347	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan persentase 47,5%, sering sebanyak 31 orang dengan persentase 38,75%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 13,75%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{347}{5 \times 81} \times 100\% = 86{,}75\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah 86,75% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	41	205	51.25
Sering	4	32	128	40
Jarang	3	16	48	20
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	381	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan persentase 51,25%, sering sebanyak 32 orang dengan persentase 40%, dan jarang sebanyak 16 orang dengan persentase 20%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{381}{5 \times 81} \times 100\% = 95.25\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 95.15% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	40	200	50
Sering	4	27	108	33.75
Jarang	3	11	33	13.75
Pernah	2	2	4	2.5
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	354	100.0

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, sering sebanyak 27 orang dengan persentase 33.75%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 13.75% sedangkan untuk pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 2.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{354}{5 \times 81} \times 100\% = 88.5\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan 88,5% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	37.5
Sering	4	31	124	38.75
Jarang	3	19	57	23.75
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	331	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan persentase 37,5%, sering sebanyak 31 orang dengan persentase 38,75%, dan jarang sebanyak 19 orang dengan persentase 23,75%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{331}{5 \times 81} \times 100\% = 82{,}75$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan 82,75% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	36	180	45
Sering	4	26	96	32.5
Jarang	3	18	54	22.5
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	330	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang dengan persentase 45%, sering sebanyak 26 orang dengan persentase 32.5%, dan jarang sebanyak 18 orang dengan persentase 22.5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{330}{5 \times 81} \times 100\% = 82{,}5$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu 82,5% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	37.5
Sering	4	28	112	35
Jarang	3	21	63	26.25
Pernah	2	1	2	1.25
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	284	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan persentase 37.5%, sering sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, dan jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 26.25%, sedangkan pernah hanya 1 orang dengan presentase 1,25%

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{284}{5 \times 81} \times 100\% = 71\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan 71% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	37	185	46.25
Sering	4	28	112	35
Jarang	3	15	45	18.75
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	342	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang dengan persentase 46,25%, sering sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, dan jarang sebanyak 15 orang dengan persentase 18,75%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{342}{5 \times 81} \times 100\% = 85{,}5\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat 85,5% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	44	220	55
Sering	4	24	96	30
Jarang	3	11	33	13.75
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	349	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan persentase 55%, sering sebanyak 24 orang dengan persentase 30%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 13,75%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{5 \times 81} \times 100\% = 87{,}25\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan 87,25% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

4. Kemandirian

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	31	155	38.75
Sering	4	35	140	43.75
Jarang	3	13	39	16.25
Pernah	2	1	2	1.25
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	336	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 orang dengan persentase 38,75%, sering sebanyak 35 orang dengan persentase 43,75%, dan jarang sebanyak 13 orang dengan persentase 16,25%, sedangkan pernah hanya 1 orang dengan presentase 1,25%

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{336}{5 \times 81} \times 100\% = 84\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban 84% yang menunjukkan bahwa responden "sering" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	42	210	52.5
Sering	4	28	112	35
Jarang	3	10	30	12.5
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	352	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan persentase 52,5%, sering sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, dan jarang sebanyak 10 orang dengan persentase 12,5%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{352}{5 \times 81} \times 100\% = 88\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas 84% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai "Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan"

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	41	205	51.25
Sering	4	23	92	28.75
Jarang	3	15	45	18.75
Pernah	2	1	2	1.25
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		80	344	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 80 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan persentase 51,25%, sering sebanyak 23 orang dengan persentase 28,75%, dan jarang sebanyak 15 orang dengan persentase 18,75%, sedangkan yang menjawab pernah hanya 1 orang dengan presentase 1,25%.

Total tanggapan responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{jumlah\ skor\ tertinggi \times jumlah\ responden} \times 100\%$$

$$= \frac{344}{5 \times 81} \times 100\% = 86\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan 84% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pada PT. Nirwana Tirta.

Tabel 4. 34 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas Kerja			
1.	Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan	90%	89,7%
2.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	86,75%	
3.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	95,25%	
Kuantitas			
4.	Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	88,5%	84,58%
5.	Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	82,75%	
6.	Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu	82,5%	
Ketepatan Waktu			
7.	Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	71%	81,25%
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat	85,5%	
9.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	87,25%	
Kemandirian			
10.	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban	84%	86%
11.	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas	88%	
12.	Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	86%	
Rata-rata		**85,38%**	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 35 di atas mengenai variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85,38% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori sangat setuju . Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 35 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	**85,38%**	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2022

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85,38% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase sebesar 89,7%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketepatan waktu dengan persentase sebesar 81,25%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja" dengan persentase sebesar 95,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan "Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan" dengan persentase sebesar 71%.

1.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Tirta

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta. Data yang disajikan diolah menggunakan program SPSS 25, dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

4.4.1 Uji Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 25 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.551	4.751		4.747	.000
	X	.554	.092	.564	6.031	.000

Sumber data : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 22,551 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan kerja (X) = 0,554. berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$Y = a + bX$

$Y = 22,551 + 0,554x$

Di mana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk pelatihan kerja

X = pelatihan kerja

Y = kinerja karyawan

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 22,551 artinya jika variabel pelatihan kerja (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 22,551.
b. Koefisien regresi dari pelatihan kerja (X) adalah sebesar 0,554. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,554. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat pelathan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 55,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana diatas bernilai positif.

1.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan utuk mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent.*

Tabel 4. 37 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564[a]	.318	.309	501.990
a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja (X)				

Sumber : Data Output SPSS 25

KD = R^2 x 100%

= 0,318 x 100

= 31,8%

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,318 = 31,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan sebesar 31,8% dan sisanya 68.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

a. Hipotesis statistik
   1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α = 5% artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nirwana Tirta.
   2. H_α diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α = 5% artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nirwana Tirta.

b. Mencari nilai t_{tabel}

   Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau α = 0,05 dan derajat kebebasan df = n – 2 atau df = 80 – 2 = 78, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990.

c. Mencari t_{hitung}

   Untuk mencari nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

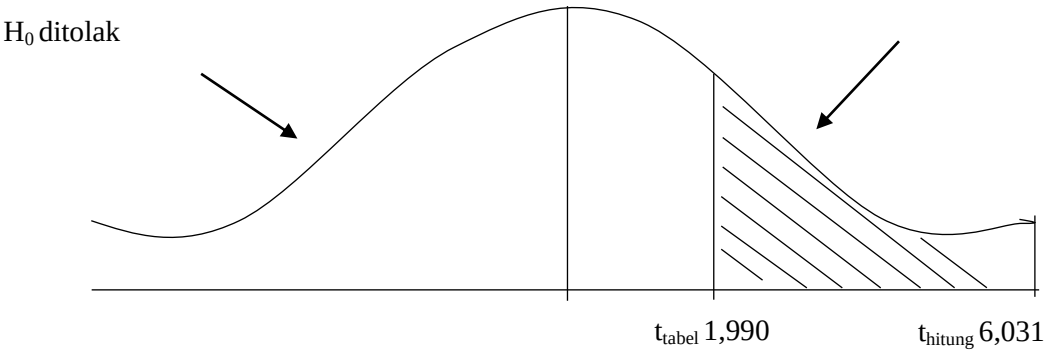
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0{,}666\sqrt{81-2}}{\sqrt{1-0{,}444}}$$

$$t_{hitung} = 6{,}031$$

d. Kurva

H_α diterima



Gambar 4. 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t

Berdasarkan Kurva regresi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,031 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} (6,031 > 1,990) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nirwana Tirta.

4.5 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.5.1 Pelatihan Kerja Pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan kerja sebesar 85,93% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta baik. Jadi berdasarkan data dari 80 responden maka 85,93% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel pelatihan kerja indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tujuan dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada instruktur dengan persentase sebesar 84,58%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan "Peserta telah memahami tujuan pelatihan" dengan persentase sebesar 89,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Instruktur Ahli dalam Bidangnya" dengan persentase sebesar 82,5%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa dengan adanya pelatihan dengan instruktur yang tepat maka para karyawan dapat cepat memahami materi yang diberikan oleh instruktur

4.5.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 85,38% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta baik. Jadi berdasarkan data dari 80 responden maka 85,38% terletak pada daerah selalu. berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85,38% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan

persentase sebesar 89,7%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada waktu dengan persentase sebesar 81,25%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja" dengan persentase sebesar 95,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan "Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan" dengan persentase sebesar 71%. Dapat dilihat fari tanggapan responden tersebut bahwa karyawan sangat memperhatikan kualitas produksi sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja yang dapat diartikan bahwa menyelesaikan pekerjaan secara efektif dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

4.5.3. Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,160 angka signifikan *kolmogorov smirnov* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 22,551, koefisien variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,564. Sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 22,551 + 0,564x, dengan koefisien regresi R = 0,564 dan koefisien determinasi R^2 0,318. Jadi dapat disimpulkam bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,318 atau 31,8% dan 68,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Beerdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja (X) sebesar 6,031 > t_{tabel} 1,990 itu artinya H_o ditolak dan H_α diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mhd Ali Sabar Hasibuan (2020) hasil penelitian menujukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh skor tertinggi pada indikator tujuan total skor sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa para peserta pelatihan telah memahami tujuan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh skor tertinggi pada indikator kualitas total skor 89,7%. Hal inni menunjukkan bahwa kenaikan kualitas dalam mengerjakkan pekerjaan sangat baik setelah diadakannya pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,93%. Hal ini menjukkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator tujuan dengan sub indikator peserta teah memahami tujuan pelatihan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator sturktur dengan sub indikator terendah instruktur ahli dalam bidangnya.
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,38%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori selalu. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator kualitas kerja dengan sub indikator tertinggi mengutamakan standar mutu dalam menyelsaikan pekerjaan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator waktu dengan sub indikator mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.031> 1,990) jadi dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. pelatihan kerja yang memiliki kelemahan pada indikator instruktur, saran yang dapat diberikan adalah lebih meningkatkan pengetahuan instruktur agar para peserta pelatihan dapat menerima dengan baik materi yang telah diberikan oleh instruktur pelatihan
2. kinerja karyawan yang memiliki kelemahan pada indikator ketepatan waktu, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Atika Anggraeni, Shofwatun Hasna, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, 2020 "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Argindo Maju Lestari" : garuda kemdikbud.go.id

Ajabar. 2020. "Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Group Penerbitan CV BUDI UTAMA

Bintoro dan Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Grava Media

Dessler, Garry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit indeks" Jakarta

Dessler, Garry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Salemba Empat

Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang : Universitas Diponegoro

Hanggraeni,Dewi. 2019. "Manajemen sumbe daya manusia." Jakata:FEUI

Hartatik, Indah Puji. 2014. "Buku Praktis Pengembangan SDM." Yogyakarta:Laksana.

Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah" Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hamali Yusuf A. 2018. Pemahaman sumber daya manusia: strategi pengelolaan karyawan, cekatantiga. Jakarta : PT. Bukuseru

Irviani, R., & Fauzi. 2018. "Pengantar Manajemen". Yogyakarta : CV ANDI OFSET

Jonathan Ricardo. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT Stars" : AGORA Vol 3, No. 2

Mangkunegara, A. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung: rosda

Mangkuprawira. T.B. Sjafri. 2014. "Manajemen Stratejik. Jakarta : PT. Ghaliah

Mathis dan Jackson. 2018 "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : salemba empat

Mhd Ali Sabar Hasibuan. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intratek Inti Anugrah" : Skripsi Universitas Pakuan

Nurul Khastelia Hartomo, Bachrudin Saleh Luturlean. 2020. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” : Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akutansi

Ricardianto, Prasadja. 2018. “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA BOGOR

Sari, Pratiwi Eka. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan” 7(1), 100-109

Siregar, Syofian. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Supardi. 2018. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Rachmawati, Ike. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Yogyakarta:ANDI.

Syifa Umrah Sytah, Nasir. 2019. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penggadaian (Persero) Tbk, Cabang Syariah Keutapang” : Vol 4, No 3

Wahyuningsih, S. 2020. “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal Warta Edisi, April, 91-96

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Farha Kamilah
Alamat	: Jl. Kp. Curug RT02/12
Tempat dan tanggal lahir	: Bogor, 10 Oktober, 2000
Agama	: Islam
Pendidikan	
• SD	: MI Muthmainnatul Qulub
• SMP	: SMP Muthmainnatul Qulub
• SMK	: SMK PGRI 1 CIBINONG
• Perguruan Tinggi	: Universitas Pakuan

Bogor, Februari 2023

Peneliti,

(Farha Kamilah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
"PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRWANA TIRTA"

I. Data Responden

Nama Lengkap : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Usia : ☐ < 19 Tahun ☐ 30-39 Tahun ☐ > 50 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐ 40-49 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD/SMP ☐ Diploma (I, II, III) ☐ Pasca Sarjana (S2)
☐ SMA/SMK ☐ Sarjana (S1)

Bagian Produksi : ☐ Produksi Cup ☐ Produksi Botol
☐ Produksi Gallon

Masa Kerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun ☐ > 20 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ 16-20 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan :

S : Selalu
S : Sering
J : Jarang

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR: Ragu-ragu

P : Pernah
TP : Tidak Pernah

TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Keterangan Bobot Nilai :

Selalu / Sangat Setuju = 5
Sering / Setuju = 4
Jarang / Netral = 3
Pernah / Tidak Setuju = 2
Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju = 1

Pelatihan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Instruktur					
1.	Instruktur dapat menyampaikan Materi yang mudah di mengerti					
2.	Instruktur dapat Memotivasi Karyawan dengan baik					
3.	Instruktur Ahli dalam Bidangnya					
	Peserta					
4.	Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan					
5.	Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
6.	Peserta memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan					
	Metode					
7.	Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan					
8.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan					
9.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan					
	Tujuan					
10.	Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk					

	memberikan manfaat bagi Karyawan					
11.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					
12.	Peserta telah memahami tujuan pelatihan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SL	SR	J	P	TP
Kualitas Kerja						
1.	Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
4.	Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan					
5.	Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan					
6.	Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu					
KetepatanWaktu						
7.	Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat					
9.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda					
Kemandirian						
10.	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban					
11.	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas					
12.	Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

Pelatihan Kerja (X)												TOTAL
P1_X	P2_X	P3_X	P4_X	P5_X	P6_X	P7_X	P8_X	P9_X	P10_X	P11_X	P12_X	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	56

2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	43
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	53
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44
2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	44
5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	56
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	48
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	56
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	56
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	50
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	42
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	40

4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	51
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	53
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	53
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	52
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	55

Kinerja Karyawan (Y)												TOTAL
P1_Y	P2_Y	P3_Y	P4_Y	P5_Y	P6_Y	P7_Y	P8_Y	P9_Y	P10_Y	P11_Y	P12_Y	
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	55
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	47
4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	53
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	44

3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	2	38
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	52
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	55
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	56
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	41
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	55
5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	3	3	46
5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	51
5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	51
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	45
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	53
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	52
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	41
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	43
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	52
4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	49
4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	49
4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	50
4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42
5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	44

5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	53
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	49
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	42
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	53
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	51
4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	53
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	53
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	55
4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	50
5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	55
5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	53
4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	45
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	56
5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	54
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	55
5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	53
4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	52
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	46
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	55
4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	3	5	47
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	41
5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	54
3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	50

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 25

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kinerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	x
X1	Pearson Correlation	1	.776**	.672**	.601**	.429**	.524**	.470**	.518**	.571**	.499**	.516**	.391**	.794**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.776**	1	.653**	.563**	.484**	.478**	.400**	.515**	.639**	.548**	.541**	.473**	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.672**	.653**	1	.633**	.510**	.535**	.576**	.595**	.692**	.572**	.500**	.314**	.820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4	Pearson Correlation	.601**	.563**	.633**	1	.538**	.735**	.477**	.557**	.431**	.490**	.394**	.388**	.762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X5	Pearson Correlation	.429**	.484**	.510**	.538**	1	.467**	.462**	.470**	.499**	.462**	.380**	.433**	.674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X6	Pearson Correlation	.524**	.478**	.535**	.735**	.467**	1	.493**	.500**	.387**	.531**	.420**	.265*	.709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X7	Pearson Correlation	.470**	.400**	.576**	.477**	.462**	.493**	1	.623**	.643**	.566**	.533**	.372**	.730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X8	Pearson Correlation	.518**	.515**	.595**	.557**	.470**	.500**	.623**	1	.766**	.602**	.539**	.427**	.785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X9	Pearson Correlation	.571**	.639**	.692**	.431**	.499**	.387**	.643**	.766**	1	.656**	.617**	.471**	.817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X10	Pearson Correlation	.499**	.548**	.572**	.490**	.462**	.531**	.566**	.602**	.656**	1	.637**	.461**	.771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X11	Pearson Correlation	.516**	.541**	.500**	.394**	.380**	.420**	.533**	.539**	.617**	.637**	1	.496**	.726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	.391**	.473**	.314**	.388**	.433**	.265*	.372**	.427**	.471**	.461**	.496**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,018	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x	Pearson Correlation	.794**	.797**	.820**	.762**	.674**	.709**	.730**	.785**	.817**	.771**	.726**	.594**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	y
Y1	Pearson Correlation	1	.507**	.319**	.347**	.396**	.411**	.366**	.401**	.272*	,164	.391**	.319**	.618**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,002	,000	,000	,001	,000	,015	,147	,000	,004	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.507**	1	.503**	.274*	.334**	.602**	.377**	.400**	.400**	,163	.449**	.408**	.696**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,014	,002	,000	,001	,000	,000	,148	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.319**	.503**	1	.415**	.501**	.513**	.280*	.444**	.459**	.279*	.386**	.391**	.714**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000	,000	,012	,000	,000	,012	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.347**	.274*	.415**	1	.396**	.485**	.319**	.302**	.434**	.322**	.555**	,202	.660**
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,000		,000	,000	,004	,006	,000	,004	,000	,072	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.396**	.334**	.501**	.396**	1	.464**	,145	.374**	.431**	.263*	.384**	.303**	.645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,000	,199	,001	,000	,018	,000	,006	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.411**	.602**	.513**	.485**	.464**	1	.372**	.436**	.407**	.239*	.467**	.361**	.749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,033	,000	,001	,000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.366**	.377**	.280*	.319**	,145	.372**	1	.311**	,208	,122	.411**	.290**	.547**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,012	,004	,199	,001		,005	,064	,282	,000	,009	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.401**	.400**	.444**	.302**	.374**	.436**	.311**	1	.349**	.231*	.437**	.477**	.666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,001	,000	,005		,002	,039	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.272*	.400**	.459**	.434**	.431**	.407**	,208	.349**	1	.276*	.515**	.316**	.662**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,064	,002		,013	,000	,004	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	,164	,163	.279*	.322**	.263*	.239*	,122	.231*	.276*	1	.473**	,122	.472**
	Sig. (2-tailed)	,147	,148	,012	,004	,018	,033	,282	,039	,013		,000	,280	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	.391**	.449**	.386**	.555**	.384**	.467**	.411**	.437**	.515**	.473**	1	,174	.726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,124	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	.319**	.408**	.391**	,202	.303**	.361**	.290**	.477**	.316**	,122	,174	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,072	,006	,001	,009	,000	,004	,280	,124		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
y	Pearson Correlation	.618**	.696**	.714**	.660**	.645**	.749**	.547**	.666**	.662**	.472**	.726**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	12

R tabel uji validitas

NILAI-NILAI r PODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono.2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Hal. 373

Kelyaguru.com

Lampiran Surat Magang/Riset

PT. NIRWANA TIRTA
Kp.Nyalindung RT03/03, Kel.Sukamantri
Kec.Tamansari-Kab.Bogor
Telp. 0251-8389766
Email: nirwana.tirta@yahoo.com

SUMMIT®

SURAT KETERANGAN

NO: 067/HRD/SK.NT/I/2023

Dengan ini kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aldrien Muheza, S.Kom

Jabatan : General Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Farha Karmila

NPM : 0211 18 009

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Telah menyelesaikan riset sejak 1 Agustus 2022 sampai dengan 1 November 2022 mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Nirwana Tirta selama melakukan riset yang bersangkutan berperilaku baik, jujur, bertanggung jawab dan mempunyai integritas tinggi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Bogor, 14 Januari 2023

Aldrien Muheza, S.Kom
General Manager