

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG

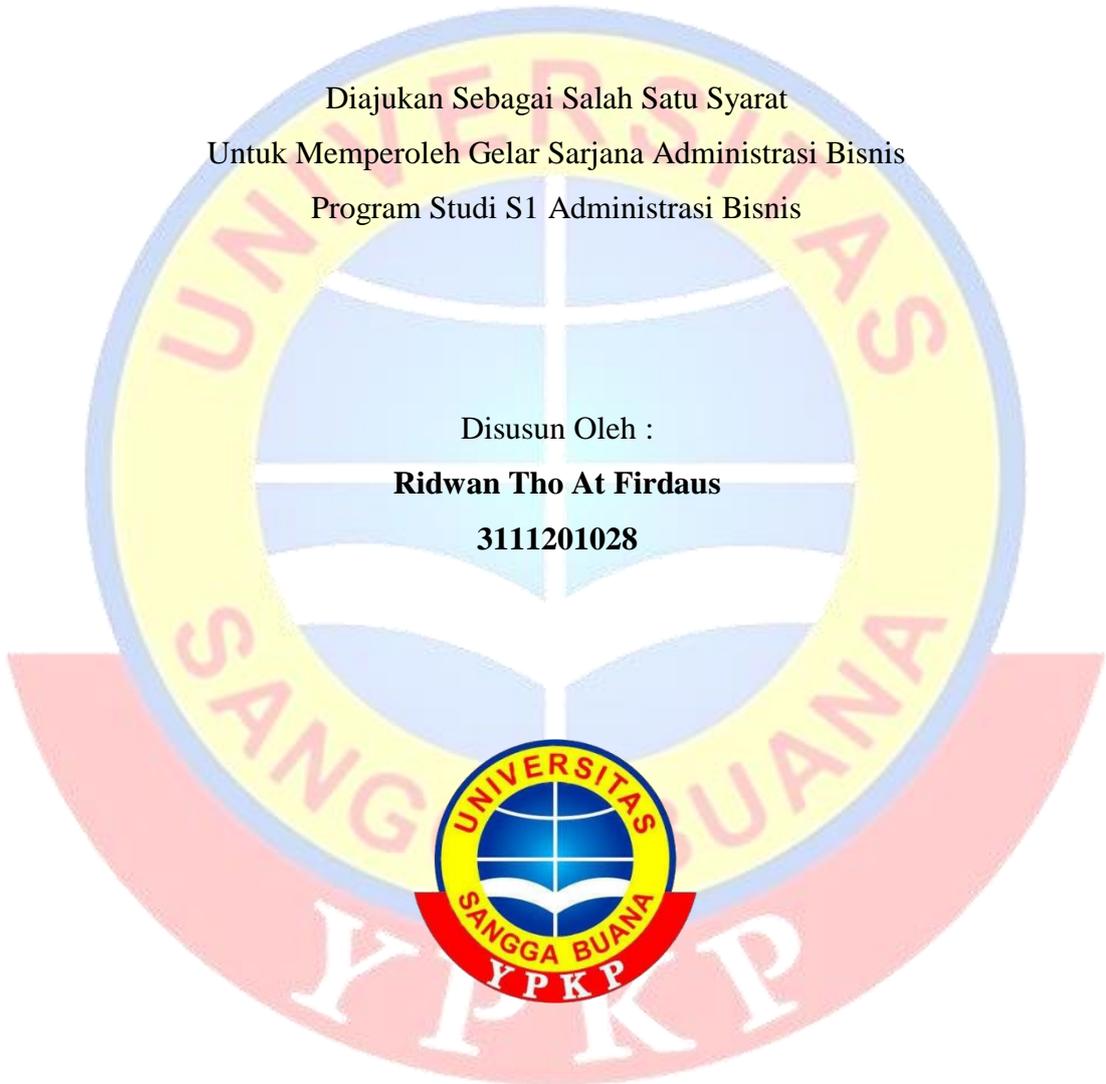
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh :

Ridwan Tho At Firdaus

3111201028



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SANGGA BUANA
BANDUNG
2024**

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG

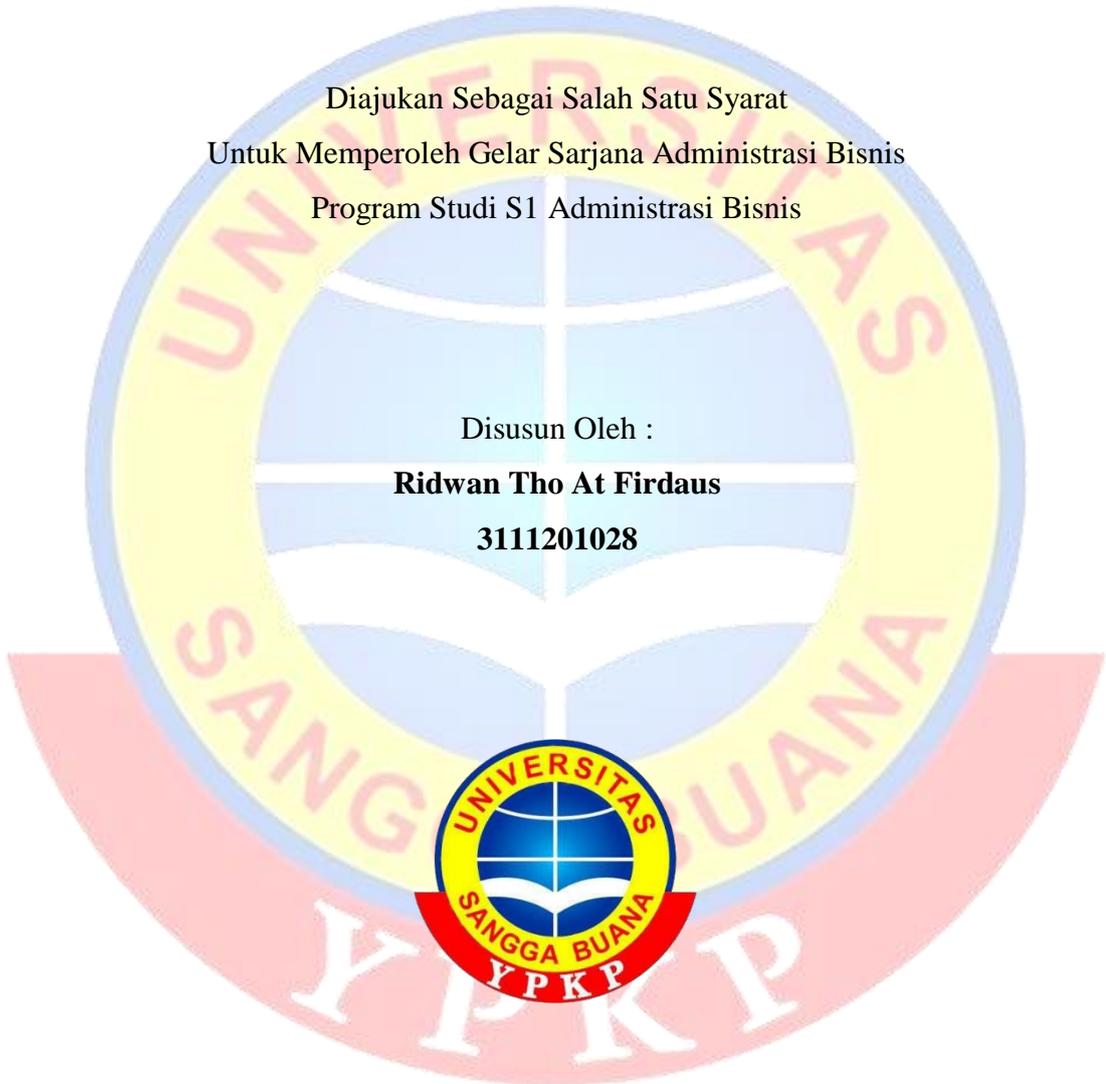
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh :

Ridwan Tho At Firdaus

3111201028



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SANGGA BUANA
BANDUNG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh :

Ridwan Tho At Firdaus

3111201028



Menyetujui,

Ketua Program Studi,

M. Dadi Priadi, S.Sos., M.A.B
NIP. 432.200.210

Pembimbing,

Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si
NIP. 196602031993032001

Mengetahui,
Dekan

Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si
NIP. 196602031993032001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul:

"PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG"

adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan kecualli melalui pengutipan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini.

Bandung, 10 Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Ridwan Tho At Firdaus

3111201028

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Syukur dan alhamdulillah saya bisa menyelesaikan perkuliahan pada S1 jurusan Administrasi Bisnis ini dengan penuh perjuangan, saya selalu berpegang teguh kepada *wishlist* yang setiap tahun saya buat agar bisa menjadi dorongan sehingga perkuliahan ini bisa diselesaikan dengan tepat selama 3,5 Tahun atau 7 semester.

“Hard work is the formula for success” – Laila Aqita

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerja keraslah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105)

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK :

Dengan penuh rasa terima kasih, saya ingin mengucapkan kata persembahan kepada kedua orang tua tercinta saya. Ibu dan Bapak, terima kasih atas cinta, dukungan, dan pengorbanan tak terhingga yang telah kalian berikan selama ini. Setiap langkah hidup saya, dari yang kecil hingga yang besar, ditemani oleh kasih sayang dan doa restu dari kalian. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan bagi saya dalam meraih impian dan kesuksesan. Semua dedikasi kalian tidak pernah saya lupakan. Semoga setiap pencapaian saya menjadi kebanggaan dan kebahagiaan bagi kita semua. Terima kasih, Ibu dan Bapak, atas segalanya. Saya akan selalu berusaha menjadi anak yang berbakti dan membahagiakan kalian sepanjang hidup saya.

(Ibu Wiwin Ernawati, Bapak Endang Suhara Dan Kakak Heri Ridwan Kamaludin)

Serta teman dan rekan yang telah menjadi penyemangat dalam penulisan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas ridho dan hidayah Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anaszaen Karawang”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini. Selain itu, tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan support lahir batin kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk sehingga peneliti dapat menyelesaikan kegiatan penelitian serta menyelesaikan laporan kegiatan penelitian dengan baik.
2. Kedua orang tua serta kakak yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa terbaik untuk peneliti.
3. Ibu Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si selaku pembimbing dan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Witri Cahyati, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak M. Dadi Priadi, S.Sos., M.A.B selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Barick Ahmad Setiawan, S.Si., M.B.A., Ak selaku Wali Dosen Program Studi Administrasi Bisnis angkatan 2020 Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Dr. Yuyun Yuniarsih, M.A.B yang telah memberikan motivasi kepada peneliti selama menyusun laporan skripsi.
8. Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan seluruh Civitas yang telah membantu kelancaran selama pelaksanaan penelitian yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
9. Bapak Murdin Jaenudin, SE selaku Direktur Perusahaan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan kegiatan penelitian di PT. Anaszaen Karawang.

10. Staff Karyawan PT. Anaszaen yang telah memandu dan membimbing peneliti selama pelaksanaan penelitian.
11. Silsi Sabila selaku partner peneliti yang selalu memberikan motivasi selama penyusunan skripsi.
12. Andri Ramdhan, S.Pd, Farhan Fauzi Heka Perdana, S.Pd, Epul Saepul Malik, Fariz Karimullah, Helmy Indriyawan, S.M, Feri Heriyanto, Muhammad Rizky S.M, selaku sahabat kontrakan dan teman seperjuangan.
13. Semua pihak yang peneliti tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan maupun dukungan. Untuk segala kebaikan dan dukungan tersebut, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semuanya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca. Peneliti juga berharap semoga laporan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada semua pihak, sehingga selama pelaksanaan penelitian tidak hanya bermanfaat bagi peneliti tapi juga bagi semua pembaca yang membutuhkan laporan ini.

Bandung, 25 November 2023

Hormat saya,

Ridwan Tho At Firdaus

NPM : 3111201028

ABSTRAK

Dalam era globalisasi saat ini, kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja berkualitas dan berkompeten semakin meningkat. Perusahaan harus siap untuk beradaptasi dan meningkatkan kapabilitasnya agar dapat bersaing dalam menghadapi tantangan masa depan. Peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang paling mendominasi terkait dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut adalah penurunan kinerja yang terjadi secara berkelanjutan dari satu tahun ke tahun berikutnya. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden karyawan PT. Anaszaen. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis secara parsial, uji koefisien determinasi, uji validitas dan uji reliabilitas. Peneliti menggunakan bantuan software pengolah data *Statistical Program For Social Science (SPSS)* Versi 23.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $16,469 > t$ tabel $2,03224$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi diperoleh dengan nilai sebesar 0,889 atau apabila dipersentasekan menjadi 88,9%. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk 11,1% lainnya diduga dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Manajemen Kinerja, MSDM

ABSTRACT

In the current era of globalization, companies' need for quality and competent workers is increasing. Companies must be ready to adapt and improve their capabilities in order to compete in facing future challenges. The role of human resources is very important in achieving company goals. The most dominating problem related to employee performance in the company is a decline in performance that occurs continuously from one year to the next. The purpose of this research was to find out how much influence training has on employee performance at PT. Anaszaen Karawang.

This research uses a survey method with a descriptive quantitative approach. The sampling technique used in this research is non-probability sampling with saturated sampling. The sample used was 36 respondents who were employees of PT. Anaszaen. Data analysis techniques use descriptive statistical analysis, simple linear regression analysis, partial hypothesis testing, coefficient of determination test, validity test and reliability test. Researchers used data processing software Statistical Program For Social Science (SPSS) Version 23.

Based on the results of partial hypothesis testing, training has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count } 16.469 > t \text{ table } 2.03224$, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted. The coefficient of determination value is obtained with a value of 0.889 or if the percentage is 88.9%. So this shows that the training variable contributes 88.9% to employee performance, while the other 11.1% is thought to be influenced by factors not examined in this research.

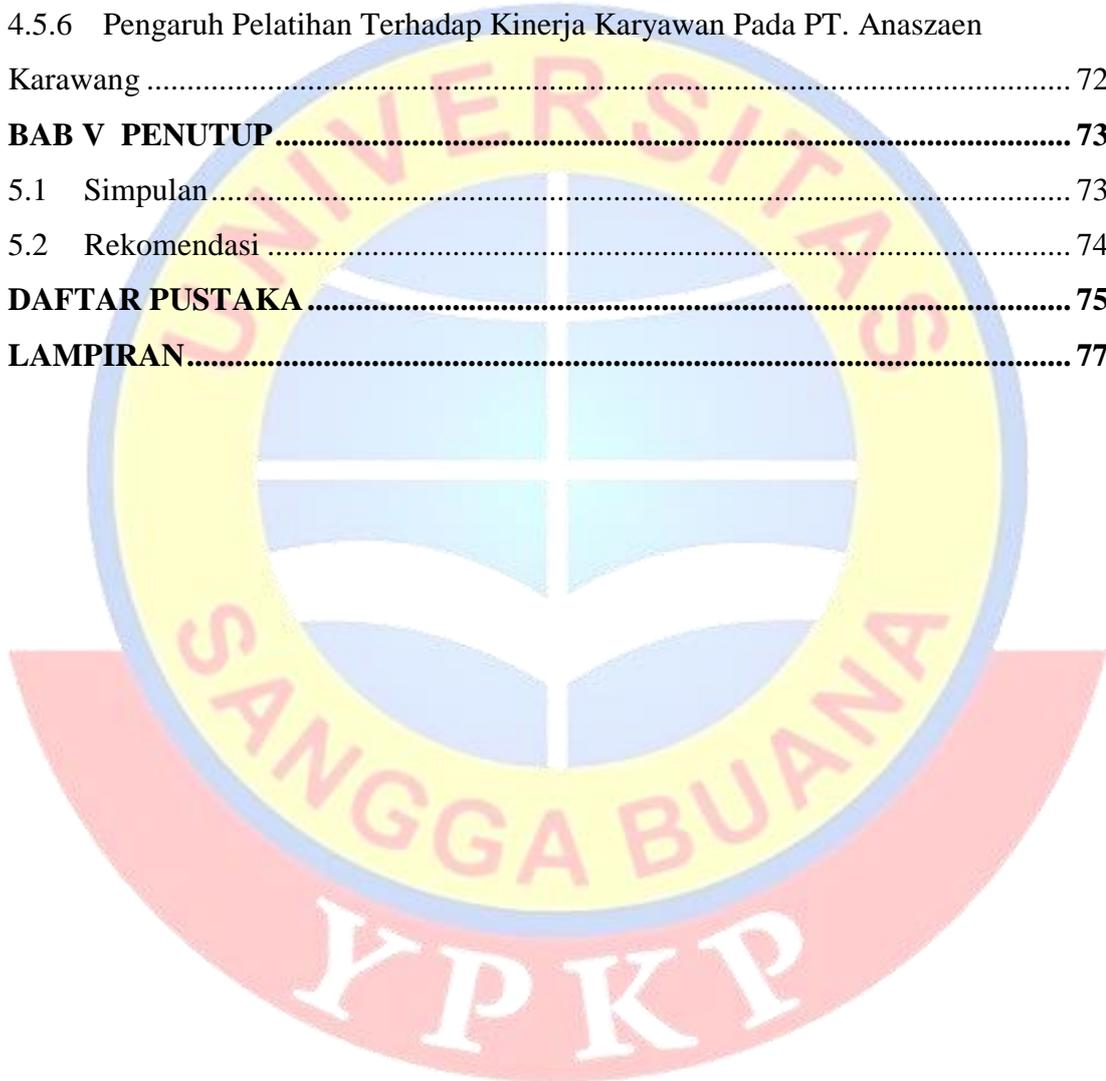
Keywords: *Training, Employee Performance, Performance Management, HRM*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERNYATAAN | ii |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 9 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 10 |
| 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 13 |
| 2.1.1 Administrasi Bisnis | 13 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.3 <i>Human Capital</i> | 15 |
| 2.1.4 Pelatihan | 16 |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.2 Kajian Nonteoritis | 23 |
| 2.2.1 Dasar Hukum Sistem Pelatihan | 23 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 31 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 33 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.2 | Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.3 | Ruang Lingkup Penelitian | 35 |
| 3.4 | Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran | 36 |
| 3.5 | Populasi dan Sampel..... | 38 |
| 3.5.1 | Populasi | 38 |
| 3.5.2 | Sampel..... | 38 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 39 |
| 3.6.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 40 |
| 3.6.2 | Analisis Regresi Linier Sederhana | 42 |
| 3.6.3 | Uji Hipotesis..... | 42 |
| 3.6.4 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 43 |
| 3.7 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 43 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 44 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 47 |
| 4.1 | Objek Penelitian | 47 |
| 4.1.1 | Profil Perusahaan..... | 47 |
| 4.1.2 | Bidang Perusahaan | 47 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi..... | 49 |
| 4.1.4 | Visi Misi Perusahaan..... | 50 |
| 4.2 | Hasil Pengumpulan Data | 50 |
| 4.3 | Karakteristik Responden..... | 51 |
| 4.3.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| 4.3.2 | Responden Berdasarkan Rentang Usia..... | 52 |
| 4.3.3 | Responden Berdasarkan Pendidikan | 52 |
| 4.3.4 | Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 53 |
| 4.3.5 | Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan | 54 |
| 4.4 | Hasil Penelitian..... | 54 |
| 4.4.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 54 |
| 4.4.2 | Analisis Regresi Linier Sederhana | 62 |
| 4.4.3 | Uji Parsial (T)..... | 63 |
| 4.4.4 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 65 |
| 4.4.5 | Uji Validitas | 65 |

| | |
|--|-----------|
| 4.4.6 Uji Reliabilitas..... | 67 |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 68 |
| 4.5.1 Pembahasan Karakteristik Responden | 68 |
| 4.5.2 Analisis Data | 69 |
| 4.5.3 Interpretasi Pengujian Hipotesis..... | 70 |
| 4.5.4 Variabel Pelatihan | 71 |
| 4.5.5 Variabel Kinerja Karyawan..... | 71 |
| 4.5.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anaszaen Karawang | 72 |
| BAB V PENUTUP..... | 73 |
| 5.1 Simpulan..... | 73 |
| 5.2 Rekomendasi | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |
| LAMPIRAN..... | 77 |

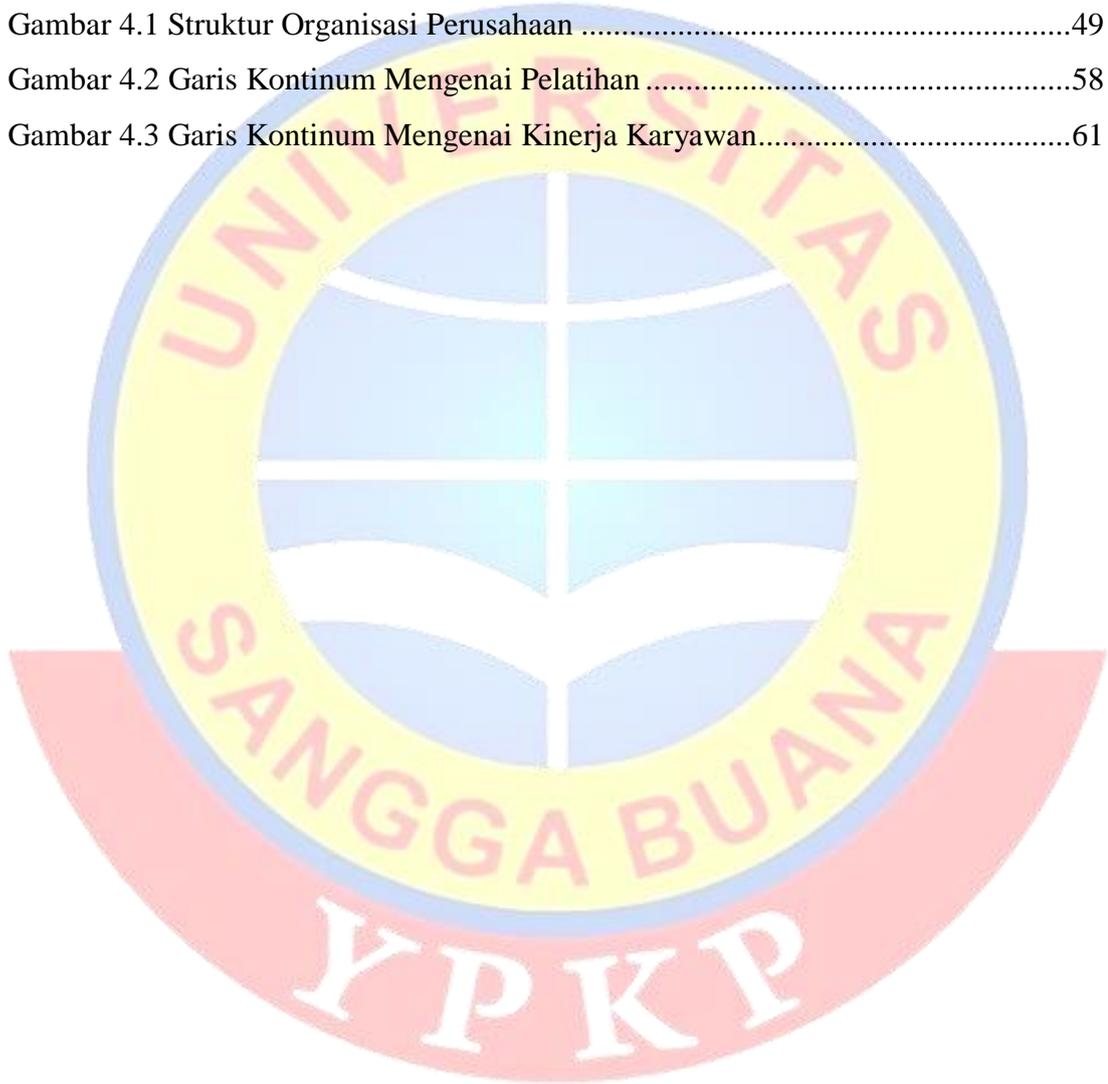


DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Hasil Observasi Terstruktur | 5 |
| Tabel 1.2 Data Rekap Peserta Pelatihan | 7 |
| Tabel 1.3 Waktu Penelitian | 12 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel | 36 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert | 38 |
| Tabel 3.3 Kategori Penilaian Skor | 41 |
| Tabel 4.1 Data Kuesioner Statistik | 50 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.3 Rentang Usia | 52 |
| Tabel 4.4 Pendidikan | 52 |
| Tabel 4.5 Lama Bekerja | 53 |
| Tabel 4.6 Bidang Perusahaan | 54 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X) | 55 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 59 |
| Tabel 4.9 Regresi Linier Sederhana | 62 |
| Tabel 4.10 Uji T | 64 |
| Tabel 4.11 Koefisien Determinasi | 65 |
| Tabel 4.12 Uji Validitas Pelatihan (X) | 66 |
| Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 66 |
| Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Pelatihan | 67 |
| Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan..... | 4 |
| Gambar 1.2 Lokasi Penelitian..... | 11 |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 31 |
| Gambar 3.1 Kategori Interpretasi Perhitungan Garis Kontinum | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 49 |
| Gambar 4.2 Garis Kontinum Mengenai Pelatihan | 58 |
| Gambar 4.3 Garis Kontinum Mengenai Kinerja Karyawan..... | 61 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 : <i>Curriculum Vitae</i> | 77 |
| Lampiran 2 : Kartu Bimbingan Skripsi | 78 |
| Lampiran 3 : Surat Permohonan Ijin Penelitian | 80 |
| Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan | 81 |
| Lampiran 5 : Kuesioner (Angket) | 82 |
| Lampiran 6 : Hasil Tabulasi Data | 85 |
| Lampiran 7 : Hasil Output IBM SPSS Versi 23 | 87 |
| Lampiran 8 : Tabel Distribusi T | 95 |
| Lampiran 9 : Tabel Distribusi R Tabel | 99 |
| Lampiran 10 : Dokumentasi | 100 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi pada saat ini, perusahaan-perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan kemampuan dan kualitas yang kompeten. Perusahaan harus bersiap untuk beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dalam menghadapi tantangan masa depan. Peran yang sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sebuah entitas perusahaan atau organisasi.

Terkait hal ini, unsur-unsur sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memerlukan perhatian serius dari perusahaan, sejalan dengan tuntutan yang terus-menerus dihadapi oleh perusahaan dalam menghadapi setiap tantangan yang muncul. Upaya untuk mempertimbangkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi merupakan langkah utama yang harus diambil oleh perusahaan. Menurut penelitian Priadi (2020), kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas tersebut tercermin dalam pencapaian kinerja maksimal karyawan, peningkatan kesejahteraan, produktivitas yang meningkat, dan peningkatan pendapatan karyawan. Produktivitas menjadi salah satu indikator utama dari kualitas tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberian imbalan terhadap karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan perhatian terhadap berbagai aspek, termasuk relasi kerja, kesejahteraan, keamanan, dan prinsip kesetaraan. Sumber daya manusia, terutama karyawan, memiliki peran

aktif dan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prihatina dkk (2023), manajemen kinerja global merupakan kegiatan manajemen yang melintasi batas-batas negara. Dalam menghadapi tantangan kinerja pada perusahaan multinasional dilakukan dengan beberapa langkah dalam mengantisipasinya, seperti menciptakan ketersediaan personel yang terampil, meningkatkan kapasitas perusahaan untuk mengadopsi dan memanfaatkan perkembangan terbaru, membangun tim yang lebih efisien, efektif, dan termotivasi tinggi untuk meningkatkan daya saing perusahaan, serta memastikan tersedianya sumber daya manusia yang memadai untuk melaksanakan program-program baru. Hal tersebut dapat dilakukan mulai dari pelatihan, peningkatan produktivitas, mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan efisiensi, berkurangnya kebutuhan akan pengawasan.

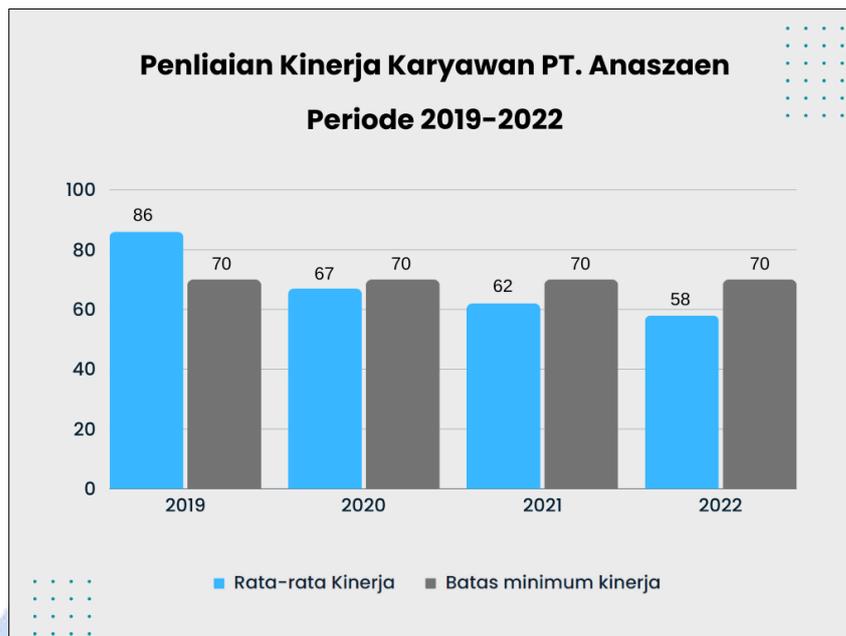
Perusahaan multinasional adalah perusahaan yang merambah pasar internasional dengan upaya ekspansi ke berbagai kota utama di seluruh dunia. Sedangkan berdasarkan paparan diatas mengenai kinerja karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia bila dikaji dari aspek global terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi seperti perbedaan budaya, koordinasi dan kolaborasi, teknologi dan infrastruktur, manajemen kinerja global, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, regulasi dan kepatuhan, dan kepemimpinan global. Berdasarkan penelitian Hersusetiyati (2021), pada umumnya, perusahaan di berbagai sektor memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka, yang pada dasarnya merupakan hasil dari produktivitas tenaga kerja.

Kinerja mengacu pada hasil pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, dievaluasi dengan kriteria yang spesifik dan relevan dengan lingkup pekerjaan yang sedang diemban. Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, baik yang positif maupun yang negatif, di dalamnya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Wibowo (2022:70), kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Prestasi karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan manajer perusahaan PT. Anaszaen pada bagian *outsourcing* dan fabrikasi tanggal 20 oktober 2023 masalah utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan adalah adanya penurunan kinerja dari tahun ke tahun, yang tercermin dari pencapaian target di bawah 70% setiap tahunnya.

Menurunnya kinerja karyawan dengan pencapaian target di bawah 70%, menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka, dan dapat memiliki dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, manajer menggarisbawahi pentingnya mengevaluasi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Motivasi hingga kurangnya pelatihan dan pengembangan, semua aspek ini perlu diperhatikan dan diperbaiki untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berikut gambar penilaian kinerja karyawan pada PT. Anaszaen periode 2019 sampai 2022:



Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder yang diolah dari PT. Anaszaen

Berdasarkan gambar 1.1 kinerja karyawan pada PT. Anaszaen menunjukkan bahwa persentase pencapaian kinerja pada tahun 2019 memenuhi rata - rata kinerja namun pada tahun 2020 menurun melewati batas minimum kinerja dan seterusnya mengalami penurunan hal ini menunjukkan kinerja pada PT. Anaszaen menurun drastis. PT. Anaszaen telah menetapkan standar kinerja yang tinggi bagi karyawannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan setiap tahunnya, namun hingga saat ini target tersebut belum tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mengarah pada penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah, sehingga karyawan mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan. Strategi yang dapat diadopsi adalah melalui program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perusahaan tersebut. Berikut adalah hasil observasi terstruktur dalam penelitian yang sudah dilakukan:

TABEL 1.1
HASIL OBSERVASI TERSTRUKTUR

| No | Aspek Yang Diamati | Hasil Observasi |
|-----------|-------------------------|--|
| 1. | Pelatihan | |
| | a. Instruktur | Instruktur pada perusahaan dalam melaksanakan pelatihan sudah sesuai dengan kompetensi tetapi gaya melatuhnya belum efektif. |
| | b. Peserta Pelatihan | Beberapa karyawan ada yang kurang bersemangat mungkin karena gaya melatih yang berbeda. |
| | c. Metode | Metode yang digunakan pada perusahaan yaitu OJT (<i>On the Job Training</i>). |
| | d. Materi | Materi yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan. |
| | e. Tujuan Pelatihan | Belum sepenuhnya karyawan memiliki keterampilan dalam pekerjaan. |
| 2. | Kinerja Karyawan | |
| | a. Kualitas | Masih adanya evaluasi yang belum maksimal terkait hasil pekerjaan karyawan. |
| | b. Kuantitas | Masih adanya target yang belum sesuai dengan perusahaan |
| | c. Ketepatan Waktu | Ada beberapa pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan secara tepat waktu. |
| | d. Efektifitas | Belum sepenuhnya efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan. |
| | e. Kemandirian | Karyawan belum sepenuhnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diarahkan. |

Sumber: Data Observasi Bagian *Outsourcing* dan Fabrikasi PT. Anaszaen (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan bagian *outsourcing* dan fabrikasi terkait pelatihan dan kinerja pegawai pada perusahaan Anaszaen, bahwa dari hasil tersebut masih harus diteliti lebih lanjut untuk menilai seberapa signifikan dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan

merupakan strategi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan pada karyawan guna mendorong perkembangan dan peningkatan kinerja mereka, dengan tujuan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Pelatihan juga memiliki manfaat dalam mengembangkan sikap kerja yang baik, sehingga memungkinkan kerja sama yang efektif dengan rekan kerja.

Program pelatihan disusun dengan maksud untuk meningkatkan kinerja saat ini, khususnya dalam konteks pelatihan untuk karyawan baru dan individu yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Pelatihan karyawan dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk, mulai dari pelatihan teknis yang terkait dengan tugas-tugas pekerjaan spesifik, hingga pelatihan pengembangan pribadi yang fokus pada peningkatan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka, memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang sudah dimiliki, dan mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan karyawan.

Pelatihan menjadi salah satu faktor krusial dalam peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Dalam konteks karyawan, pelatihan dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan penjualan, komunikasi dengan pelanggan, penguasaan produk, serta strategi pemasaran. Dalam melanjutkan upaya pengembangan karyawan melalui pelatihan, perusahaan dapat mengimplementasikan beberapa langkah strategis. Seperti perusahaan perlu melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan dengan mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Berikut ini data rekap peserta pelatihan pada perusahaan:

TABEL 1.2
DATA REKAP PESERTA PELATIHAN

| No. | Tahun Pelatihan | Kehadiran | Jenis Pelatihan | |
|-----|-----------------|-----------------|-----------------|----|
| | | | Orientasi | K3 |
| 1. | 2020 | Mengikuti | 15 | 14 |
| | | Tidak Mengikuti | 31 | 32 |
| | | Total Karyawan | 46 | 46 |
| 2. | 2021 | Mengikuti | 11 | 8 |
| | | Tidak Mengikuti | 25 | 28 |
| | | Total Karyawan | 36 | 36 |
| 3. | 2022 | Mengikuti | 6 | 5 |
| | | Tidak Mengikuti | 27 | 28 |
| | | Total Karyawan | 33 | 33 |

Sumber : Data Sekunder yang diolah dari PT. Anaszaen

Keterangan :

| | |
|--|-----------------------------|
| | Mengikuti Pelatihan |
| | Tidak Mengikuti Pelatihan |
| | Total Karyawan PT. Anaszaen |

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan semakin berkurang dari tahun ke tahun. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan orientasi pada tahun 2020 sebanyak 15 orang kemudian terjadi penurunan pada tahun berikutnya sehingga peserta yang mengikuti sebanyak 11 orang, serta pada tahun 2022 kembali terjadi penurunan dengan total peserta yang mengikuti pelatihan hanya sebanyak 6 orang dari total 33 karyawan.

Hal serupa terjadi pada pelatihan K3. Pada tahun 2020, terdapat total 14 peserta yang mengikuti pelatihan K3, seperti yang tercantum dalam tabel 1.2, pada tahun 2021 peserta yang mengikuti pelatihan K3 menurun sebanyak 6 orang sehingga hanya 8 karyawan yang mengikuti pelatihan dan pada tahun 2022 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang dari total 33 karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan. Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara lebih efisien dan tepat. Karyawan yang terlatih dengan baik memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses kerja, mampu menggunakan teknologi dan alat bantu dengan lebih efektif, serta memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan harus menganggap pelatihan sebagai investasi yang berharga dalam mengembangkan potensi karyawan dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan fenomena, fakta dan data, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang pelatihan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Sejalan dengan penelitian Akmal Taufiqur Rahman (2023) menyatakan, karyawan perlu memiliki tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban, sehingga hasil akhirnya dapat mencapai standar kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anaszaen. Sehingga peneliti menarik untuk meneliti dengan judul “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANASZAEN KARAWANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelatihan di PT. Anaszaen Karawang?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang?
- c. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan di PT. Anaszaen Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pelatihan di PT. Anaszaen Karawang,
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang,
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini memiliki relevansi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini berpotensi untuk berkontribusi pada literatur yang ada mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- b. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat secara praktis dalam memberikan informasi tambahan bagi pihak perusahaan sehingga manajemen

perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya terkait pelatihan kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang struktur penulisan skripsi, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan terstruktur, mencakup:

- a. BAB I PENDAHULUAN, bagian ini mengulas tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian
- b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bagian ini mengulas tentang kajian teoritis, kajian nonteoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.
- c. BAB III METODE PENELITIAN, bagian ini mengulas tentang jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.
- d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bagian ini mengulas tentang objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.
- e. BAB V PENUTUP, bagian ini mengulas tentang simpulan dan rekomendasi.
- f. DAFTAR PUSTAKA
- g. LAMPIRAN

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih tempat penelitian pada PT. Anaszaen Karawang, perusahaan ini berlokasi di Dsn. Babakan, RT/RW 10/04, desa Kiarapayung, kecamatan Klari, Karawang, Jawa Barat dengan kode pos 41371. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini dikarenakan peneliti menarik perhatian pada bidang kerja dari perusahaan PT. Anaszaen yang bergerak pada bidang *outsourcing* dan fabrikasi, dan perusahaan ini termasuk kedalam kategori bisnis jasa yang dimana sesuai dengan konsentrasi peneliti mengambil sumber daya manusia pada jurusan Administrasi Bisnis.



Gambar 1.2 Lokasi Penelitian

Sumber : Google Maps Tahun 2023

b. Waktu Penelitian

TABEL 1.3
WAKTU PENELITIAN

| Nama Kegiatan | Waktu Penelitian 2023 | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Agus | Sept | Okto | Nov | Des | Jan | Feb | Mar |
| Survei Lokasi Penelitian | | | | | | | | |
| Observasi Permasalahan | | | | | | | | |
| Penyusunan Bab 1 - 3 | | | | | | | | |
| Bimbingan UP | | | | | | | | |
| Seminar UP | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | |
| Analisis dan Olah Data | | | | | | | | |
| Penyusunan Bab 4 - 5 | | | | | | | | |
| Bimbingan Skripsi | | | | | | | | |
| Sidang Skripsi | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Administrasi Bisnis

Menurut Siagian (2021:2), administrasi dapat dijelaskan sebagai rangkaian tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan logika dan kesepakatan sebelumnya. Diperkuat juga dengan teori menurut Siagian (2021:7), administrasi bisnis mencakup semua aktivitas organisasi, dari proses produksi barang atau jasa hingga pengiriman barang atau jasa tersebut kepada konsumen.

Berdasarkan teori-teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa administrasi bisnis merupakan proses pengelolaan yang terencana dan terarah dalam mencapai tujuan bisnis, yaitu mendapatkan keuntungan atau laba melalui penyediaan barang atau jasa kepada pelanggan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020:3), *“human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*. Dalam teori tersebut jika diterjemahkan “manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan”.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis dalam mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia sebagai aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020:3), ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

- 1) Untuk melakukan analisis pekerjaan
- 2) Perencanaan tenaga kerja dan perekrutan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.
- 3) Memilih kandidat pekerja
- 4) Mengorientasikan dan melatih karyawan baru
- 5) Mengelola upah dan gaji
- 6) Memberikan penghargaan dan fasilitas
- 7) Evaluasi kinerja
- 8) Interaksi (termasuk wawancara, konseling, dan tindakan disiplin)
- 9) Melatih karyawan dan mengembangkan manajerial
- 10) Membentuk relasi dan keterlibatan karyawan

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:8), manajemen sumber daya manusia melaksanakan tiga fungsi berbeda yaitu:

- 1) Fungsi Lini

Memimpin kegiatan individu-individu di departemennya, dan mungkin juga di bidang terkait.

2) Fungsi Koordinasi

Mengoordinasi aktivitas personel dikenal sebagai wewenang fungsional atau kontrol fungsional. Memastikan bahwa manajer di lini depan mengimplementasikan kebijakan dan praktik sumber daya manusia perusahaan.

3) Fungsi Staff

Membantu dan menasihati manajer lini adalah inti dari peran manajemen sumber daya manusia, juga memberikan saran kepada CEO agar mereka dapat memahami aspek personal dari pilihan strategis perusahaan dengan lebih baik

2.1.3 *Human Capital*

a. **Pengertian *Human Capital***

Menurut Utama (2020:215), *human capital* adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang membuat individu menjadi aset atau modal bagi suatu perusahaan. Ketika individu tidak lagi aktif bekerja, perusahaan masih dapat mengakses dan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, bahkan setelah mereka meninggalkan perusahaan tertentu.

b. **Sifat *Human Capital***

Menurut Utama (2020:215), berdasarkan sifatnya *human capital* terbagi menjadi dua yaitu:

1) Sebagai aset yang terlihat (*tangible assets*)

Sumber daya perusahaan adalah aset yang memiliki nilai untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya ini memiliki karakteristik yang langka, sulit ditiru oleh pesaing, dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Contoh aset yang terlihat seperti: pengenalan produk, pengenalan merek, sumber daya manusia dan sebagainya.

2) Sebagai aset yang tidak terlihat (*intangible aset*)

Meskipun aset tidak terlihat, memiliki kepentingan yang sama. Modal konsumen, modal sosial, dan modal intelektual adalah contoh aset perusahaan yang tidak terlihat.

2.1.4 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2020:240), “*training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Dalam teori tersebut jika diterjemahkan “pelatihan merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang ada saat ini keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan teori-teori tersebut peneliti menyimpulkan pelatihan merupakan suatu langkah yang diambil perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memastikan pegawai dapat memiliki keterampilan dasar yang digunakan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan baik.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Dessler (2020:242), *“most training efforts aim to improve current performance specifically training new employees, and those whose performance is deficient”*. Dalam teori tersebut jika diterjemahkan “pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini khususnya melatih karyawan baru, dan mereka yang kinerjanya kurang baik”.

Berdasarkan teori tersebut peneliti menyimpulkan tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui program pelatihan, sehingga dapat mempengaruhi perubahan positif dalam perilaku kerja mereka.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2019:144), beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

1) Partisipan Pelatihan

Seleksi calon peserta pelatihan sangat penting untuk keberhasilan pelatihan dan pengembangan karyawan. Kriteria seperti kecerdasan, kemampuan, motivasi, dan perilaku calon karyawan harus dinilai untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai.

2) Instruktur atau Pelatih

Kualitas instruktur atau pengajar sangat memengaruhi hasil pelatihan. Pengetahuan dan keterampilan pengajar harus optimal untuk memastikan transfer pengetahuan yang efektif kepada peserta pelatihan.

3) Materi Pelatihan

Kedalaman materi yang disampaikan akan berpengaruh pada peningkatan pengetahuan peserta pelatihan.

4) Lokasi Pelatihan

Tempat pelatihan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, juga memengaruhi pelatihan.

5) Lingkungan Pelatihan

Faktor-faktor seperti kenyamanan dan keamanan lingkungan pelatihan akan berkontribusi pada hasil yang lebih positif.

6) Waktu Pelatihan

Durasi pelatihan juga perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan peserta pelatihan dan akhirnya hasil pelatihan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor ini saling terkait dan perlu dikelola dengan baik untuk mencapai efektivitas pelatihan yang optimal.

d. Metode Pelatihan

Karyawan yang menjalani pelatihan dapat memperoleh manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, penting untuk mempertimbangkan dengan cermat metode pelatihan yang diterapkan.

Beberapa metode pelatihan menurut Dessler (2020:248), yaitu :

1) *On The Job Training* (OJT)

“teaching someone how to perform a task while they are doing it” jika diterjemahkan “melatih seseorang untuk belajar pekerjaan sambil mengerjakannya”.

2) *Apprenticeship Training*

“structured process that combines in-class education with on-the-job training to produce skilled workers” jika diterjemahkan “proses terstruktur yang menggabungkan pendidikan di kelas dengan pelatihan di tempat kerja untuk menghasilkan pekerja terampil”.

3) *Vestibule Training*

“Vestibule training involves training employees away from the workplace, possibly in a separate room or vestibule, using real or simulated equipment. When employee on-the-job training is too expensive or dangerous, vestibule training becomes necessary” jika diterjemahkan “pelatihan ruang depan melibatkan pelatihan karyawan jauh dari tempat kerja, mungkin di ruangan atau ruang depan terpisah, menggunakan peralatan nyata atau simulasi. Ketika pelatihan di tempat kerja karyawan terlalu mahal atau berbahaya, pelatihan di ruang depan menjadi perlu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian dapat menyesuaikan kebutuhan perusahaan dalam memilih berbagai metode yang sudah disebutkan.

e. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Peneliti mengambil indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut teori Dessler (2015:284), pelatihan dalam penelitian ini terdapat lima indikator sebagai berikut:

1) Instruktur

Pelatihan umumnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, maka penting bagi pelatih yang dipilih untuk memiliki kualifikasi yang sesuai, profesional, dan kompeten dalam bidangnya.

- a) Kualifikasi/kompetensi yang memadai

2) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a) Semangat mengikuti pelatihan
- b) Keinginan untuk memperhatikan.

3) Metode

Pemilihan metode pelatihan yang tepat akan memastikan berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia dengan efektif.

- a) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia adalah isi materi atau program dengan tujuan perusahaan.

- a) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5) Tujuan Pelatihan

Pelatihan membutuhkan penetapan tujuan yang jelas, terutama dalam merancang rencana tindakan dan menetapkan sasaran, serta mengidentifikasi hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diadakan perusahaan.

- a) Keterampilan peserta pelatihan.
- b) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99), kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Diperkuat juga teori menurut Dessler (2000:41) dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100), kinerja adalah pencapaian prestasi kerja yang diukur melalui perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2020:279), *“performance appraisal means evaluating an employee’s current and/or past performance relative to his or her performance standards. It also requires setting performance standards, and assumes that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies”* jika diterjemahkan “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Ini juga membutuhkan penetapan standar kinerja, dan mengasumsikan bahwa karyawan menerima pelatihan, umpan balik, dan insentif yang diperlukan untuk menghilangkan kinerja kekurangan”.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016:135), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut:

1) Prestasi kerja

Kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.

2) Keahlian

Kemampuan teknis seorang pegawai dalam mengeksekusi tugas yang diberikan kepadanya, termasuk dalam hal kerjasama, komunikasi, insentif, dan hal lainnya.

3) Perilaku

Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4) Kepemimpinan

Aspek manajemen dan keterampilan interpersonal yang melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mengkoordinasikan pekerjaan dengan efisien dan efektif, termasuk dalam pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) dalam Daryanto dan Suryanto (2022:101), indikator kinerja merupakan alat untuk menilai seberapa baik kinerja seorang karyawan. Berikut beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

- 1) Kualitas
 - a) Keterampilan dan kemampuan karyawan yang sudah memadai
 - b) Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan
- 2) Kuantitas
 - a) Pencapaian target produksi atau penjualan.
- 3) Ketepatan Waktu
 - a) Keakuratan perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 4) Efektifitas
 - a) Pencapaian tujuan yang terarah.
- 5) Kemandirian.
 - a) Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu diarahkan terlalu banyak.

2.2 Kajian Nonteoritis

2.2.1 Dasar Hukum Sistem Pelatihan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dengan menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- a. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

- b. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
- c. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
- d. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- e. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- g. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

- h. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
- i. Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
- j. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
- k. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- l. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- m. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.
- n. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 3 Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM.
- b. Berbasis pada kompetensi kerja.
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat.
- d. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 9 Mengenai Penyelenggaraan

- a. Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- b. Metode pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja.
- c. Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan pemagangan.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 13 Mengenai Peserta Pelatihan

- a. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya
- b. Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- c. Peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menjadi panduan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian skripsi ini. Penelitian terdahulu yang dimaksud terdiri dari skripsi beberapa mahasiswa, jurnal nasional dan jurnal internasional yang melakukan penelitian dengan variabel yang terkait dengan topik penelitian peneliti.



TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Lokasi Penelitian | Variabel dan Subvariabel | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian | Perbedaan Dengan Penelitian Yang Dilakukan |
|----|---|---|---|-----------------------------------|--|--|
| 1. | Rischa Fitria Wulandari Universitas Telkom (2023) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Cepat Saji Crisbar Area Bandung Raya | Restoran Cepat Saji Crisbar Area Bandung Raya | Variabel Independen: Pelatihan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Sederhana | Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di restoran cepat saji Crisbar area Bandung Raya. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa sebesar 46,7% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan (X), sementara 53,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. | 1. Objek Penelitian 2. <i>Grand Theory</i> Pelatihan dari Dessler 3. <i>Grand Theory</i> Kinerja Karyawan dari Robbins 4. Waktu Penelitian 5. Bidang Pekerjaan PT. Anaszaen <i>Outsourcing</i> dan Fabrikasi <i>Low Skill</i> 6. Hasil Penelitian Dikarenakan Pelatihan Mendominasi Di PT. Anaszaen |
| 2. | Akmal Taufiqur Rahman Universitas Telkom (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leading Garment Industries | PT. Leading Garment Industries | Variabel Independen: Pelatihan, Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Berganda | Pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Leading Garment Industries. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi simultan (Uji F), dimana nilai Fhitung sebesar 11,492, yang melebihi nilai Ftabel 2,699, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. kontribusi pengaruh pelatihan dan motivasi sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain | 1. Objek Penelitian 2. <i>Grand Theory</i> Pelatihan dari Dessler 3. <i>Grand Theory</i> Kinerja Karyawan dari Robbins 4. Waktu Penelitian 5. Bidang Pekerjaan PT. Anaszaen <i>Outsourcing dan</i> Fabrikasi <i>Low Skill</i> 6. Hasil Penelitian Dikarenakan Pelatihan Mendominasi Di PT. Anaszaen 7. Variabel Independen 8. Teknik Analisis Data Regresi Linier Sederhana |

Bersambung

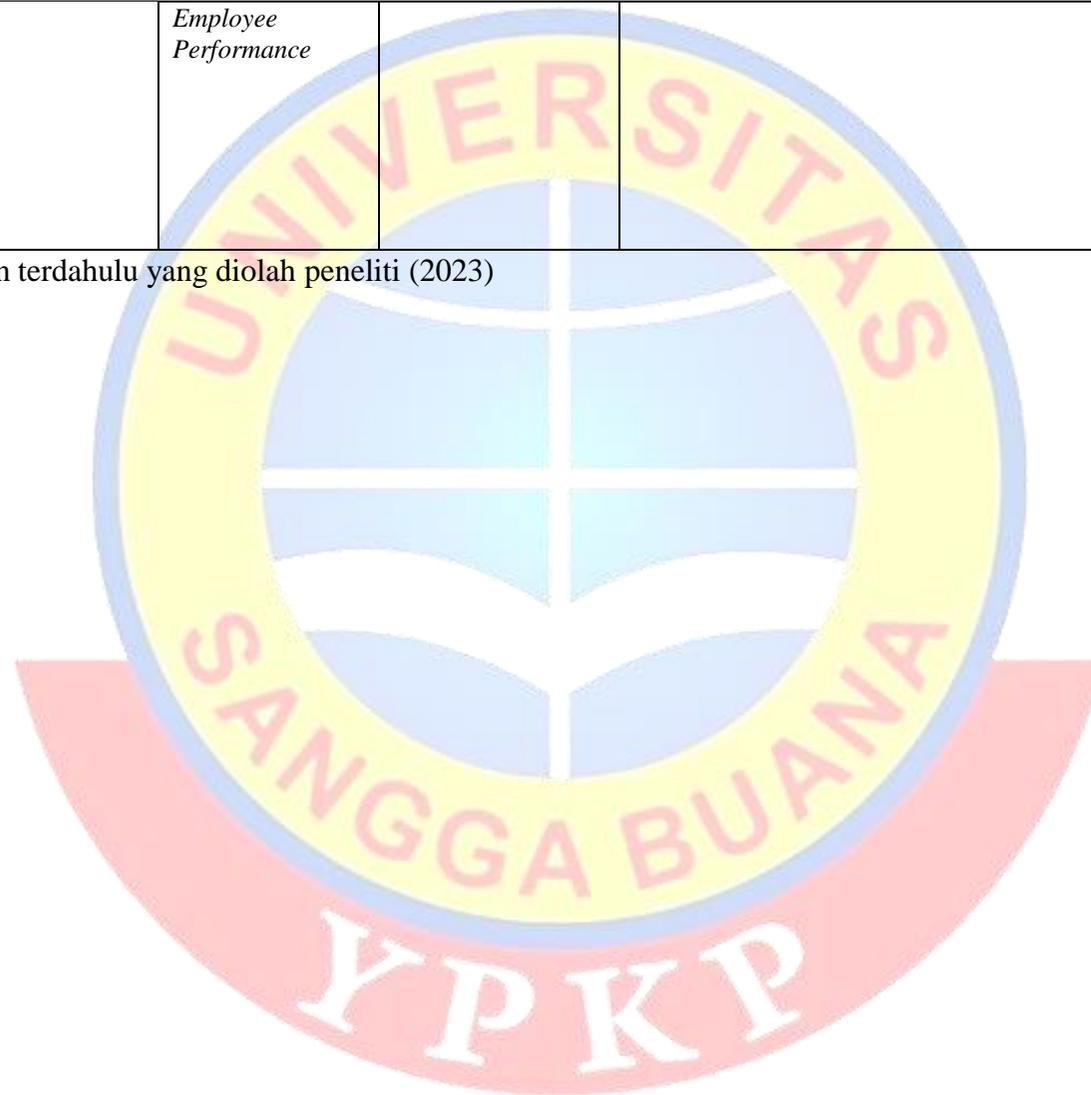
Sambungan

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3. | <p>Ragil Lafitri Yandari</p> <p>USB YPKP (2023)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat</p> | <p>Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat</p> | <p>Variabel Independen: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat. Keduanya memberikan kontribusi sebesar 71,9% terhadap kinerja karyawan.</p> | <ol style="list-style-type: none"> Objek Penelitian <i>Grand Theory</i> Pelatihan dari Dessler <i>Grand Theory</i> Kinerja Karyawan dari Robbins Waktu Penelitian Bidang Pekerjaan PT. Anaszaen <i>Outsourcing</i> dan Fabrikasi <i>Low Skill</i> Hasil Penelitian Dikarenakan Pelatihan Mendominasi Di PT. Anaszaen Variabel Independen Teknik Analisis Data Regresi Linier Sederhana |
| 4. | <p>Ridwan F, Rasfiuddin S, dkk.</p> <p>Vol. 2 No. 1 (2022)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Trans Indo di Jakarta.</p> | <p>PT. Sarana Media Trans Indo di Jakarta.</p> | <p>Variabel Independen: Pelatihan</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> | <p>Analisis Regresi Linier Sederhana</p> | <p>Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan melalui persamaan regresi $Y = 13,351 + 0,668X$. Korelasi antara pelatihan dan kinerja karyawan sebesar 0,785, menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%. Sebesar 38,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $(10,684 > 1,984)$, menegaskan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan adalah signifikan.</p> | <ol style="list-style-type: none"> Objek Penelitian <i>Grand Theory</i> Pelatihan dari Dessler <i>Grand Theory</i> Kinerja Karyawan dari Robbins Waktu Penelitian Bidang Pekerjaan PT. Anaszaen <i>Outsourcing</i> dan Fabrikasi <i>Low Skill</i> Hasil Penelitian Dikarenakan Pelatihan Mendominasi Di PT. Anaszaen |
| 5. | <p>Dagnew Gebrehiwot Giday, Elantheraiyan P.</p> <p><i>Social Sciences & Humanities Open, Elsevier</i> (2023)</p> | <p><i>Mekelle City, Tigray, Ethiopia</i></p> | <p>Variabel Independen: Training</p> <p>Variabel Dependen:</p> | <p><i>Inferential statistics with IBM SPSS version 20 and IBM Analysis of Moment Structures (AMOS) version 23 were employed.</i></p> | <p><i>Assessments of employees' training needs do not support their performance in government secondary schools. Program development did not use the employee needs assessments. Impact assessments of training are not finished on time.</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> Objek Penelitian <i>Grand Theory</i> Pelatihan dari Dessler <i>Grand Theory</i> Kinerja Karyawan dari Robbins Waktu Penelitian |

Sambungan

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--|--|---|
| | <i>A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia</i> | | <i>Employee Performance</i> | | | 5. Bidang Pekerjaan PT. Anaszaen <i>Outsourcing</i> dan Fabrikasi <i>Low Skill</i> 6. Hasil Penelitian Dikarenakan Pelatihan Mendominasi Di PT. Anaszaen 7. Teknik Analisis Data Regresi Linier Sederhana |
|--|--|--|-----------------------------|--|--|---|

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu yang diolah peneliti (2023)



2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:60), suatu kerangka pemikiran yang baik akan secara teoritis menguraikan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hal ini meliputi penjelasan mengenai hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Berdasarkan paparan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan model penelitian dengan variabel (Y) kinerja sebagai variabel yang diukur atau terikat dan variabel (X) pelatihan sebagai variabel bebas.

Untuk memahami dan menyelidiki sebuah permasalahan yang sedang dibahas, diperlukan sebuah kerangka pemikiran yang memberikan dasar atau landasan yang kuat. Kerangka pemikiran tersebut dapat digunakan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Dessler dan Robbins, November 2023

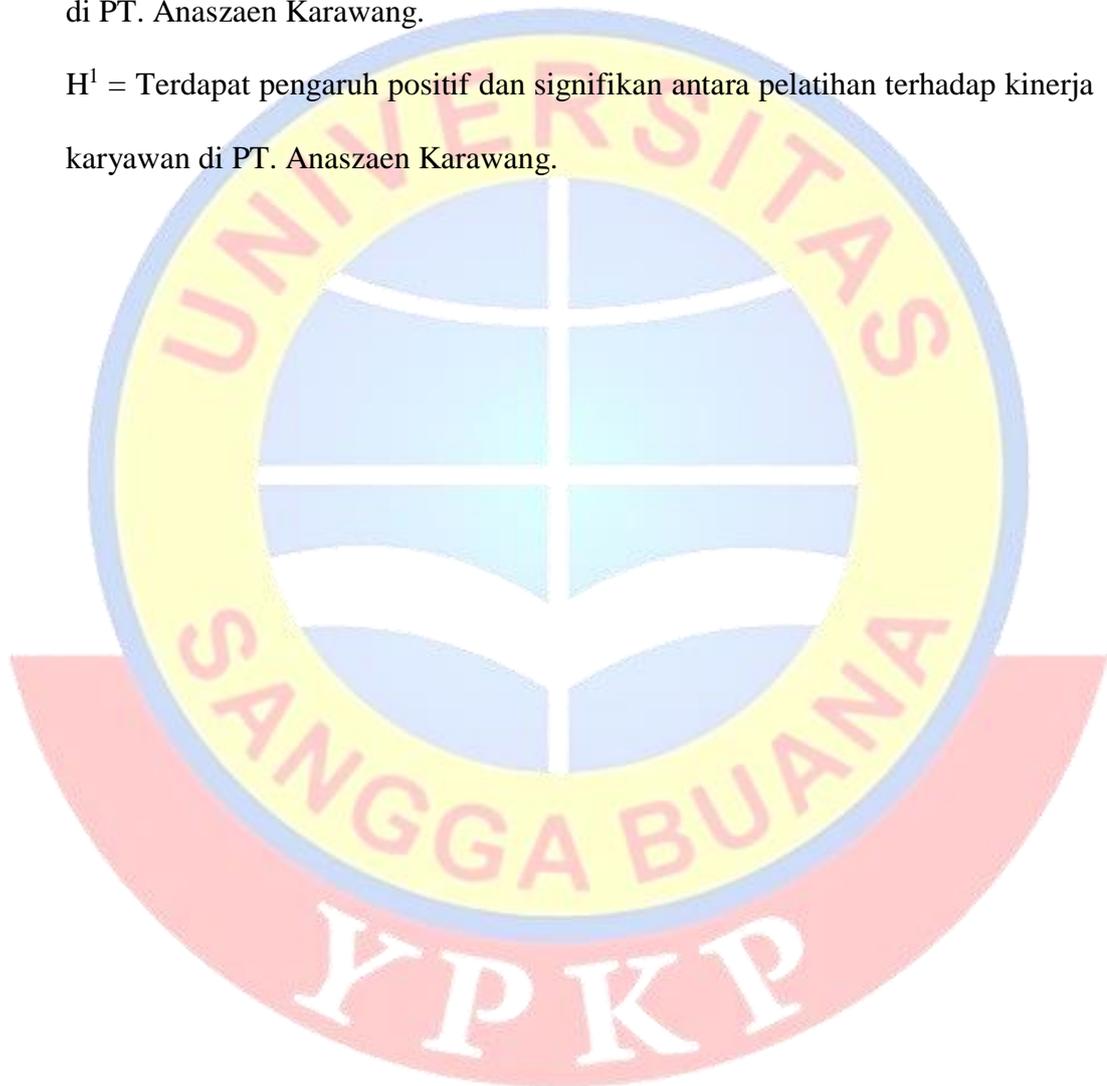
2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang tidak bersifat mutlak atau definitif sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. “Hipotesis perlu diuji dan

diverifikasi kebenarannya melalui analisis data yang diperoleh dari sampel penelitian” (Sugiyono, 2022:242). Hipotesis penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi potensi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H^0 = Tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

H^1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah serta data yang dibutuhkan maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2022:6), metode survei digunakan untuk memperoleh data dari lokasi tertentu yang alami, namun peneliti melakukan intervensi dalam pengumpulan data, seperti menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara terstruktur, dan sejenisnya.

Menurut Sugiyono (2022:8), pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang mendasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2022:74), penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain yang diteliti. Penelitian deskriptif ini mengaitkan variabel pelatihan sebagai variabel independen dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Pengaruh kedua variabel ini akan diuji serta diteliti menggunakan statistik deskriptif agar peneliti memahami pengaruh antara pelatihan dan kinerja pegawai di perusahaan Anaszaen Karawang. Oleh karena itu, metode survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dianggap tepat untuk penelitian yang akan dilakukan. Peneliti berharap dapat mengeksplorasi pengaruh pelatihan terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan Anaszaen Karawang bersifat terukur sehingga penelitian ini diuji dalam bentuk statistik deskriptif.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:137), pengumpulan data dapat mengandalkan dua jenis sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:145), observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik lainnya, seperti wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner melibatkan komunikasi dengan orang, observasi tidak terbatas pada manusia saja, tetapi juga dapat melibatkan obyek-obyek alam lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada PT. Anaszaen Karawang yaitu mengamati kinerja karyawan selama 7 hari kerja pada bulan Oktober.

b. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2022:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga cocok digunakan ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan atau pengalaman responden, terutama ketika

jumlah responden yang terlibat relatif sedikit atau kecil. Pada penelitian ini dilakukan wawancara dengan manajer pada bidang *outsourcing* dan fabrikasi di PT. Anaszaen Karawang mengenai masalah yang terjadi di objek penelitian.

c. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2022:142), dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner akan disebarkan kepada 36 karyawan PT. Anaszaen Karawang dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden.

d. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dan informasi yang melibatkan studi dan analisis buku, literatur, atau sumber lain yang relevan dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti sebelumnya melakukan studi pustaka dengan cara mencari referensi yang sesuai dan menelaah buku yang relevan dengan judul penelitian di toko buku. Selain itu, peneliti juga mencari sumber e-book yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian pada kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang. Penelitian ini terbatas pada variabel-variabel yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu :

- a. Variabel Independen, yaitu : Pelatihan (X)
- b. Variabel Dependen, yaitu : Kinerja Karyawan (Y)

3.4 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2022:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, sehingga dapat diperoleh informasi yang relevan tentang subjek yang diteliti, dan kemudian kesimpulan dapat diambil dari hasil penelitian tersebut. Operasional variabel merupakan pemaparan atau penjelasan mengenai dimensi indikator dan skala pengukuran yang dipakai dan dapat digunakan untuk membantu dalam pembuatan kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, berikut variabel pada aspek penelitian ini:

a. Variabel Independen (X)

Pelatihan

b. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Berikut operasionalisasi variabel pada penelitian ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala |
|--|---|---|----------|--------|
| Pelatihan (X) Menurut Dessler (2020:240), <i>“teaching new or existing employees the fundamental skills they need to do their jobs is known as training”</i> . Dalam teori tersebut jika diterjemahkan “mengajari karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai pelatihan”. | Instruktur | a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai. | 1 | Likert |
| | Peserta Pelatihan | a. Semangat mengikuti pelatihan. | 2,3 | Likert |
| | | b. Keinginan untuk memperhatikan. | | |
| | Metode | a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan. | 4 | Likert |
| | Materi | a. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. | 5 | Likert |
| Tujuan Pelatihan | a. Keterampilan peserta pelatihan. b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan. | 6,7 | Likert | |

Bersambung

Sambungan

| | | | | |
|---|-----------------|--|-----|--------|
| <p>Kinerja Karyawan (Y) Menurut Robbins (2016:260) dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99), kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.</p> | Kualitas Kerja | <p>a. Keterampilan dan kemampuan karyawan yang sudah memadai.</p> <p>b. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan</p> | 8,9 | Likert |
| | Kuantitas | a. Pencapaian target produksi atau penjualan. | 10 | Likert |
| | Ketepatan Waktu | a. Keakuratan perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. | 11 | Likert |
| | Efektifitas | a. Pencapaian tujuan yang terarah. | 12 | Likert |
| | Kemandirian | a. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu diarahkan terlalu banyak. | 13 | Likert |

Sumber: Data dianalisis peneliti (2023)

Skala pengukuran yang diterapkan pada penelitian ini yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2022:93), skala likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti dalam penelitian, dan dikenal sebagai variabel penelitian.

Dalam menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap jawaban pada instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan berbagai kata kunci seperti: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Berikut adalah skor yang diberikan untuk jawaban dari responden :

TABEL 3.2
SKALA PENGUKURAN LIKERT

| No. | Jawaban | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu-ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2022:93)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, dan kemudian kesimpulan dapat diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi perusahaan Anaszaen pada bidang *outsourcing* dan fabrikasi sebanyak 36 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81), sampel merupakan karakteristik dan jumlah yang memiliki populasi tersebut. Dalam penentuan sampel ada tekniknya, menurut Sugiyono (2022:81), teknik sampling merupakan metode pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat diterapkan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan sampling jenuh.

Menurut Arikunto dalam Abubakar (2021:59), apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat

diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Diperkuat juga dengan teori menurut Sugiyono (2011:68), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang.

Pada Penelitian ini semua populasi dijadikan sampel sehingga digunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85), sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jika sampel sudah mencakup seluruh elemen populasi yang relevan, maka sampel tersebut dianggap sebagai sampel jenuh. Dalam konteks ini, penambahan sampel tidak akan meningkatkan representasi sampel karena sudah mencakup semua elemen yang relevan, sehingga nilai informasi yang diperoleh tidak akan berubah. Sampel penelitian adalah pegawai PT. Anaszaen pada bidang *outsourcing* dan fabrikasi dengan jumlah 36 karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengukuran dan pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Melalui analisis data, peneliti berusaha untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono (2022:147), dalam penelitian kuantitatif, digunakan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif. Untuk melaksanakan analisis statistik, peneliti memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Program For Social Science* (SPSS) sebagai alat bantu untuk mengolah data.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147), statistik deskriptif merupakan analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis langsung dari populasi tanpa pengambilan sampel, dan teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif.

Untuk menguji persepsi responden menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen, peneliti melakukan penilaian menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan. Setiap pernyataan dilengkapi dengan lima opsi jawaban yang mungkin dipilih oleh responden. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil dalam menentukan pengukuran untuk kuesioner tersebut:

- a. Nilai kumulatif merupakan jumlah nilai dari setiap pernyataan yang diberikan kepada 36 responden.
- b. Persentase diperoleh dengan menghitung nilai kumulatif suatu item dan membaginya dengan frekuensinya, kemudian hasilnya dikalikan 100%.
- c. Jumlah responden berjumlah 36 orang, dan skala pengukuran yang digunakan memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5. Sebagai hasilnya, nilai total yang mungkin diperoleh pada skala pengukuran ini adalah:
 - 1) Nilai keseluruhan terbesar: $36 \times 5 = 180$
 - 2) Nilai keseluruhan terkecil: $36 \times 1 = 36$
- d. Nilai persentase terbesar dan terkecil dengan perolehan sebagai berikut:
 - 1) Nilai persentase terbesar: $\frac{180}{180} \times 100\% = 100\%$
 - 2) Nilai persentase terkecil: $\frac{36}{180} \times 100\% = 20\%$

e. Nilai jarak antara nilai persentase terbesar dan terkecil dengan rumus:

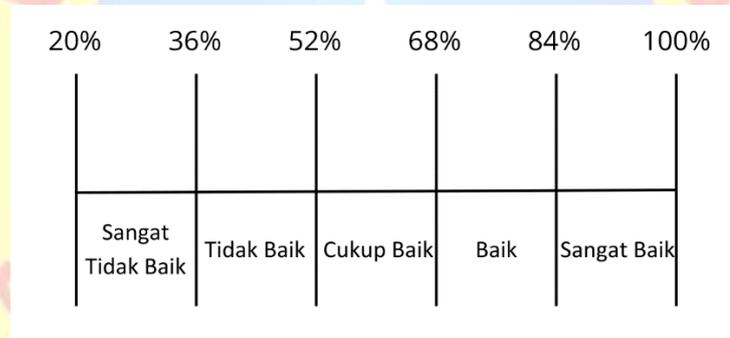
$$(100\% - 20\%) : 5 = 16\%$$

TABEL 3.3
KATEGORI PENILAIAN SKOR

| No | Persentase | Kategori Penelitian |
|----|------------|---------------------|
| 1. | 20% - 36% | Sangat tidak baik |
| 2. | 36% - 52% | Tidak baik |
| 3. | 52% - 68% | Cukup baik |
| 4. | 68% - 84% | Baik |
| 5. | 84% - 100% | Sangat baik |

Sumber : Data dianalisis peneliti (2023)

Untuk memahami hasil interpretasi skor dari setiap variabel yang diteliti, dapat mengacu pada garis kontinum berikut:



Gambar 3.1 Kategori Interpretasi Perhitungan Garis Kontinum

Sumber: Data dianalisis peneliti (2023)

Berdasarkan kategori perhitungan tersebut, maka dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- Kuartil I (20% - 36%) kategori pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai perusahaan Anaszaen Karawang dengan kategori sangat tidak baik.
- Kuartil II (36% - 52%) kategori pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai perusahaan Anaszaen Karawang dengan kategori tidak baik.
- Kuartil III (52% - 68%) kategori pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai perusahaan Anaszaen Karawang dengan kategori cukup baik.
- Kuartil IV (68% - 84%) kategori pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai perusahaan Anaszaen Karawang dengan kategori baik.

- e. Kuartil V (84% - 100%) kategori pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai perusahaan Anaszaen Karawang dengan kategori sangat baik.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2022:299), regresi sederhana berdasarkan hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Diperkuat juga dengan teori menurut Darma (2021:24), regresi linier sederhana digunakan saat hanya ada satu variabel independen (X).

Persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) di PT. Anaszaen Karawang. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Sumber: Sugiyono (2022:299)

Keterangan :

Y : Nilai variabel dependen (Kinerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independent (Pelatihan)

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini peneliti menggunakan uji parsial (T). Menurut Darma (2021:41), uji t bertujuan untuk menilai apakah variabel independen (Pelatihan) memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara parsial. Uji t digunakan dalam penelitian yang

melibatkan satu atau lebih variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berikut ini kriteria penilaian pada uji t:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel *independent* yang diuji mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel *dependent*.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel *independent* yang diuji tidak mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Darma (2021:53), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar hubungan yang dijelaskan oleh apakah perubahan dalam variabel independen akan diikuti oleh variabel dependen pada proporsi yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai (R^2), yang berkisar antara 0 hingga 1. Koefisien determinasi mengindikasikan seberapa besar kontribusi variabel independen (Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi dalam variabel kinerja karyawan.

Pengujian koefisien determinasi ini peneliti memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Program For Social Science* (SPSS), memanfaatkan hasil output dari pengujian regresi untuk penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan" dengan sampel sebanyak 36 orang.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh memiliki posisi yang sangat penting pada penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap data tersebut menggunakan uji

validitas dan reliabilitas. Kesuksesan kualitas hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh data yang valid dan reliabel dalam penelitian ini. Mengingat bahwa setelah data terkumpul dari responden melalui pengisian kuesioner, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan dan interpretasi data. Dari hasil tersebut, akan dievaluasi apakah terdapat pengaruh variabel X yaitu Pelatihan, terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:267), validitas adalah sejauh mana data yang terkumpul dari objek penelitian mencerminkan secara akurat data yang seharusnya dilaporkan oleh peneliti. Diperkuat juga dengan teori menurut Darma (2021:7), validitas adalah kemampuan suatu alat ukur, seperti kuesioner, untuk mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan oleh instrumen tersebut. Validitas diperhatikan terutama dalam hal isi dan kegunaan instrumen. Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap valid atau tidak dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan.

Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak memiliki perbedaan signifikan antara apa yang dilaporkan oleh peneliti dan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2022:278)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Jumlah sampel/observasi

x : Variabel bebas/pelatihan

y : Variabel terikat/kinerja karyawan.

Dalam mengambil suatu keputusan dalam menguji validitas indikatornya yaitu :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, data tersebut signifikan maka butir atau variabel tersebut valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, data tersebut tidak signifikan atau variabel tersebut tidak valid dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Untuk mempermudah perhitungan dalam uji validitas, peneliti menggunakan perangkat lunak pengolah data *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memverifikasi apakah instrumen yang digunakan konsisten atau dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang sama pada berbagai waktu atau situasi yang berbeda. Dalam konteks ini reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil saat instrumen diujikan secara berulang, menunjukkan bahwa hasilnya akan tetap sama. Menurut Sugiyono (2022:268), reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana data atau temuan konsisten dan stabil. Data dianggap reliabel jika dua atau lebih peneliti yang bekerja pada objek yang sama menghasilkan data yang serupa, atau jika peneliti yang sama memperoleh data yang serupa dalam waktu yang berbeda, atau jika sebuah set data saat dibagi menjadi dua bagian menunjukkan hasil yang seragam.

Menurut Darma (2021:17), uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel yang diukur melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Proses uji reliabilitas melibatkan perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikansi tertentu, yang biasanya dapat berada pada rentang 0,50 hingga 0,70 sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Peneliti menggunakan perangkat lunak *Statistical Program For Social Science* (SPSS) untuk melakukan analisis ini. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Rumus untuk menghitung *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut::

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_{\tau}^2}{\sigma_{\tau}^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_{\tau}^2$ = Jumlah skor varian setiap item

σ_{τ}^2 = Varian total

Untuk mempermudah perhitungan dalam uji validitas, peneliti menggunakan perangkat lunak pengolah SPSS 23.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Anaszaen berdiri pada tahun 2010, memulai bisnis pertama kali dalam bidang *outsourcing*. Dengan komitmen untuk menyediakan sumber daya manusia dalam menjawab tuntutan perkembangan bisnis. Perusahaan ini berkomitmen untuk membantu pemerintah dalam menangani masalah pengangguran dengan menempatkan para pencari kerja sesuai dengan permintaan industri, serta memanfaatkan bakat dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pertumbuhan industri yang sukses harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja.

4.1.2 Bidang Perusahaan

PT. Anaszaen memiliki tiga bidang yaitu *outsourcing*, fabrikasi dan supplier dengan rincian sebagai berikut:

a. Bidang *Outsourcing*:

- 1) Operator Produksi
- 2) *Cleaning Service*
- 3) *House Keeping*
- 4) *Office Boy*
- 5) *Handyman*
- 6) *Technisian*

Bergerak di area *commercial office*, *factory*, rumah sakit, apartemen, hotel dan sekolah.

b. Bidang Fabrikasi

1) Komponen Industri

Konveyor, Pintu Geser, Pintu Rolling, Jendela Baja, Konstruksi Baja, Struktur Metal, Pipa dan Fitting

2) Warehouse

Rak Penyimpanan, Meja Kerja, Workbench, Shelving Unit dan Pallet atau Skid

3) Office

Lemari Arsip, Rak Buku, Lemari Karyawan, Reception Desk

4) Lainnya

Pintu dan Jendela Aluminium, Kanopi, Teralis, Pagar, Pintu Gerbang, Tangga dan Balkon Baja

c. Bidang Supplier

1) Material Konstruksi

Kayu, Kaso, Balok, Papan, Dolken, Triplek, Polyfilm, Phenolic film, Besi, Tyrod, Wing Nut, Batu Split, Bata, Pasir, Semen dll

2) Peralatan Mekanik dan Listrik

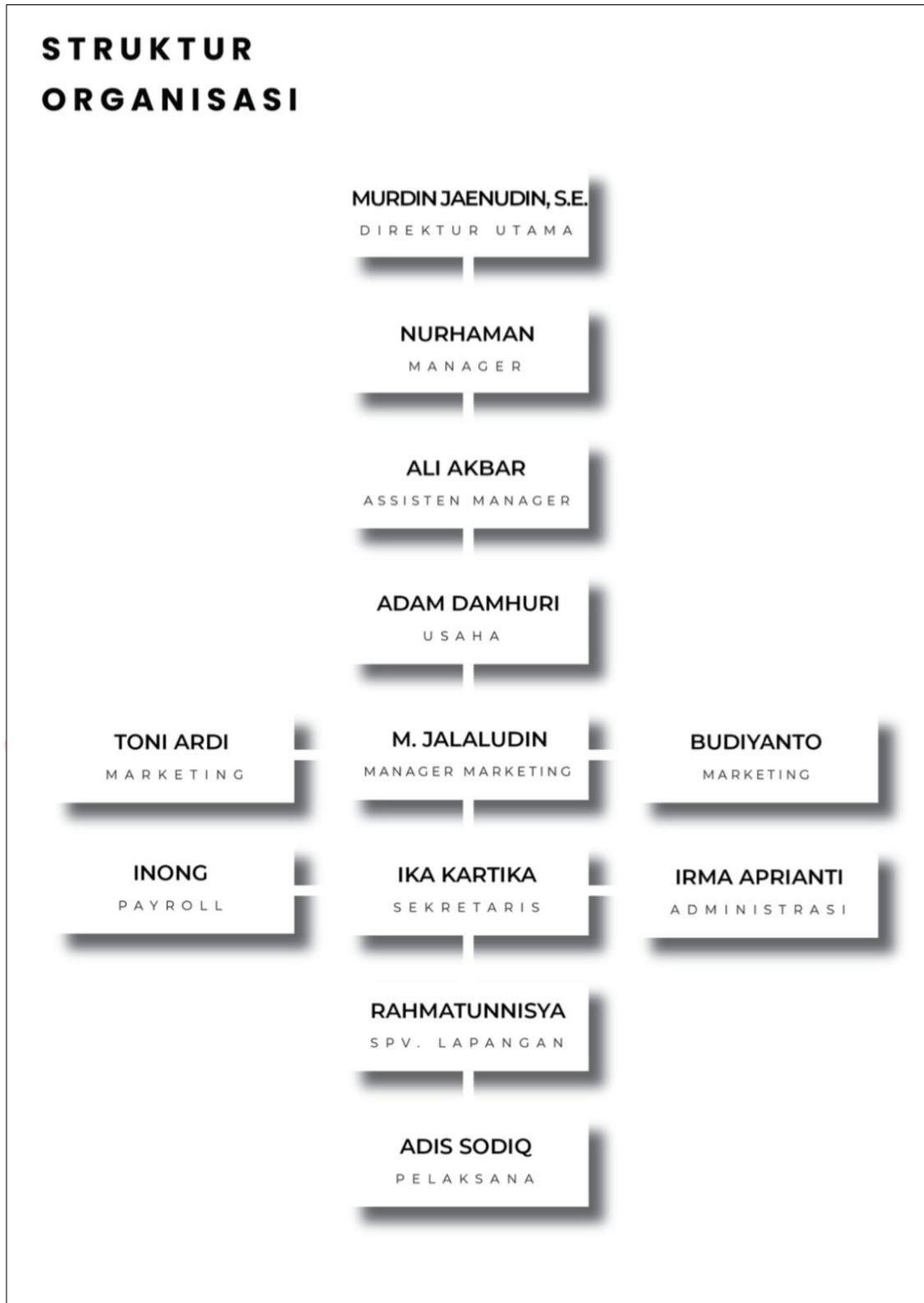
AKunci, gurinda, mesin bor, Lampu, Box Panel, Kabel, HT, Peralatan Las dan Solder, Pompa Air, Kompresor, Generator dll

3) Peralatan dan Perlengkapan Keamanan

Helm Proyek, Sepatu, Police Line, Safetybelt, Body Harnes, Rompi, Terpal/Bluesheet, Polynet, Alat pemadam kebakaran/Apar, Meja dan kursi kantor, Alat Tulis Kantor, Pantry, Obat - obatann dan kotak P3K

4.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini susunan struktur organisasi di PT. Anaszaen Karawang:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: Data Internal PT. Anaszaen

4.1.4 Visi Misi Perusahaan

Visi

Berperan sebagai pelopor dalam memberikan solusi inovatif yang mengubah standar dan memberikan dampak positif pada industry yang kami layani. Kami berusaha untuk terus mendorong batas-batas, menginspirasi perubahan, dan berkontribusi pada kemajuan teknologi dan praktik bisnis.

Misi

Memberdayakan bisnis dengan solusi teknologi terdepan yang mendorong pertumbuhan, efisiensi, dan keberlanjutan. Kami berkomitmen untuk membangun kemitraan yang berarti, mendorong kreativitas, dan memberikan nilai yang tak tertandingi kepada klien, karyawan, dan pemangku kepentingan kami.

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan di PT. Anaszaen Karawang. Kuesioner ini disebar secara langsung kepada responden dalam bentuk *hardfile* atau formulir. Informasi detail tentang proses pengumpulan kuesioner dapat ditemukan dalam Tabel 4.1 di bawah ini:

TABEL 4.1
DATA KUESIONER STATISTIK

| | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Bekerja | Bidang |
|---|---------------|------|------------|--------------|--------|
| N | Valid | 36 | 36 | 36 | 36 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Jumlah yang didapatkan sebanyak 36 kuesioner, dan data tersebut layak digunakan sesuai kelengkapan pengisian oleh responden.

4.3 Karakteristik Responden

Dengan menggunakan teknik sampling yang telah ditetapkan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Data responden telah dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan bidang perusahaan. Informasi ini akan disajikan dalam Tabel 4.2 hingga 4.6 di bawah ini:

4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.2
JENIS KELAMIN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 29 | 80.6 | 80.6 | 80.6 |
| Perempuan | 7 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini terdapat 29 responden laki-laki dan 7 responden perempuan, atau sekitar 80,6% laki-laki dan 19,4% perempuan. Dengan mempertimbangkan bahwa komposisi karyawan di PT. Anaszaen cenderung didominasi oleh pria, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dianggap representatif karena mencerminkan kondisi sebenarnya di perusahaan. Selanjutnya, responden akan dikelompokkan berdasarkan rentang usia, dan hasilnya akan disajikan dalam Tabel 4.3.

4.3.2 Responden Berdasarkan Rentang Usia

TABEL 4.3
RENTANG USIA

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <25 Tahun | 9 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| 26-30 Tahun | 12 | 33.3 | 33.3 | 58.3 |
| 31-35 Tahun | 8 | 22.2 | 22.2 | 80.6 |
| >35 Tahun | 7 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 9 responden dengan usia kurang dari 25 tahun, 12 responden dengan usia antara 26-30 tahun, 8 responden dengan usia antara 31-35 tahun, dan 7 responden dengan usia di atas 35 tahun. Dengan mempertimbangkan bahwa komposisi karyawan di PT. Anaszaen didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26-30 tahun, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berdasarkan karakteristik rentang usia dapat dianggap representatif karena mencerminkan kondisi sebenarnya di perusahaan. Selanjutnya, responden akan dikelompokkan berdasarkan pendidikan, dan hasilnya akan disajikan dalam Tabel 4.4.

4.3.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.4
PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 24 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| D3 | 7 | 19.4 | 19.4 | 86.1 |
| S1 | 5 | 13.9 | 13.9 | 100.0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 24 responden dengan pendidikan SMA, 7 responden dengan pendidikan D3, 5 responden dengan pendidikan S1. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel berdasarkan karakteristik pendidikan dapat dianggap representatif karena mencerminkan komposisi pendidikan karyawan di PT. Anaszaen cenderung didominasi oleh karyawan dengan pendidikan tingkat SMA. Pengelompokan responden selanjutnya akan dilakukan berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.5.

4.3.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.5
LAMA BEKERJA

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <1 Tahun | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| 2-5 Tahun | 10 | 27.8 | 27.8 | 75.0 |
| 6-9 Tahun | 6 | 16.7 | 16.7 | 91.7 |
| >10 Tahun | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 17 responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 10 responden dengan masa kerja 2-5 tahun, 6 responden dengan masa kerja 6-9 tahun, dan 3 responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dengan mempertimbangkan bahwa komposisi karyawan di PT. Anaszaen didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berdasarkan karakteristik masa kerja dapat dianggap

representatif karena mencerminkan kondisi sebenarnya di perusahaan. Selanjutnya, responden akan dikelompokkan berdasarkan bidang perusahaan, dan hasilnya akan disajikan dalam Tabel 4.6.

4.3.5 Responden Berdasarkan Bidang Perusahaan

TABEL 4.6
BIDANG PERUSAHAAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Outsourcing | 26 | 72.2 | 72.2 | 72.2 |
| Fabrikasi | 10 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 26 responden dari bidang *outsourcing* dan 10 responden dari bidang fabrikasi. Dengan mempertimbangkan bahwa komposisi karyawan di PT. Anaszaen didominasi oleh karyawan dari bidang *outsourcing*, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berdasarkan karakteristik bidang perusahaan dapat dianggap representatif karena mencerminkan kondisi sebenarnya di perusahaan.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Anaszaen Karawang.

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PELATIHAN (X)

| No | Pernyataan | ALTERNATIF JAWABAN | | | | | N | Skor Total | Skor Ideal | Kategori |
|--------------------------|---|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|----|------------|--------------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | R (3) | S (4) | SS (5) | | | | |
| 1 | Instruktur memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk melatih peserta | 2 | 14 | 8 | 11 | 1 | 36 | 103 | 180 | Cukup Baik |
| | | 5,6% | 38,9% | 22,2% | 30,6% | 2,8% | | 57,2% | | |
| 2 | Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan | 0 | 18 | 6 | 10 | 2 | 36 | 108 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 50% | 16,7% | 27,8% | 5,6% | | 60% | | |
| 3 | Keinginan yang kuat untuk memperhatikan dengan seksama setiap materi pelatihan yang diberikan | 0 | 16 | 7 | 11 | 2 | 36 | 102 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 44,4% | 19,4% | 30,6% | 5,6% | | 56,6% | | |
| 4 | Kesesuaian metode pelatihan <i>On The Job Training</i> yang diberikan dengan karyawan | 1 | 20 | 5 | 7 | 3 | 36 | 99 | 180 | Cukup Baik |
| | | 2,8% | 55,6% | 13,9% | 19,4% | 8,3% | | 55% | | |
| 5 | Materi yang diberikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan | 0 | 19 | 4 | 11 | 2 | 36 | 104 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 52,8% | 11,1% | 30,6% | 5,6% | | 57,7% | | |
| 6 | Karyawan mempunyai keterampilan setelah mengikuti pelatihan | 0 | 14 | 14 | 7 | 1 | 36 | 103 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 38,9% | 38,9% | 19,4% | 2,8% | | 57,2% | | |
| 7 | Pemahaman etika kerja oleh karyawan sehingga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan | 0 | 15 | 6 | 14 | 1 | 36 | 109 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 41,7% | 16,7% | 38,9% | 2,8% | | 60,5% | | |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | 728 | |
| Jumlah Skor Ideal | | | | | | | | | 1.260 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | | 57,8% | |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa:

a. Instruktur memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk melatih peserta

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 5,6% menyatakan sangat tidak setuju, 38,9% menyatakan tidak setuju, 22,2% menyatakan netral, 30,6% menyatakan setuju, dan 2,8% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 57,2% dengan kategori cukup baik.

b. Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 50% menyatakan tidak setuju, 16,7% menyatakan netral, 27,8% menyatakan setuju, dan 5,6% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 60% dengan kategori cukup baik.

c. Keinginan yang kuat untuk memperhatikan dengan seksama setiap materi pelatihan yang diberikan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 44,4% menyatakan tidak setuju, 19,4% menyatakan netral, 30,6% menyatakan setuju, dan 5,6% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 56,6% dengan kategori cukup baik.

d. Kesesuaian metode pelatihan *On The Job Training* yang diberikan dengan karyawan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 2,8% menyatakan sangat tidak setuju, 55,6% menyatakan tidak setuju, 13,9% menyatakan netral, 19,4% menyatakan setuju, dan 8,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 55% dengan kategori cukup baik.

e. Materi yang diberikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 52,8% menyatakan tidak setuju, 11,1% menyatakan netral, 30,6% menyatakan setuju, dan 5,6% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 57,7% dengan kategori cukup baik.

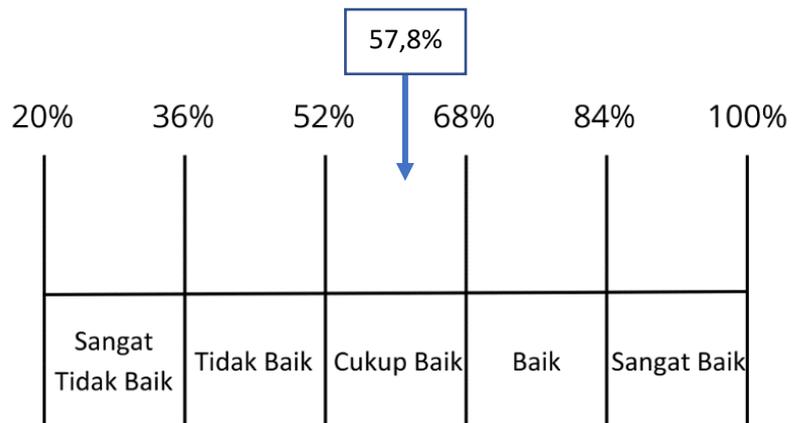
f. Karyawan mempunyai keterampilan setelah mengikuti pelatihan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 38,9% menyatakan tidak setuju, 38,9% menyatakan netral, 19,4% menyatakan setuju, dan 2,8% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 57,2% dengan kategori cukup baik.

g. Pemahaman etika kerja oleh karyawan sehingga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 41,7% menyatakan tidak setuju, 16,7% menyatakan netral, 38,9% menyatakan setuju, dan 2,8% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 60,5% dengan kategori cukup baik.

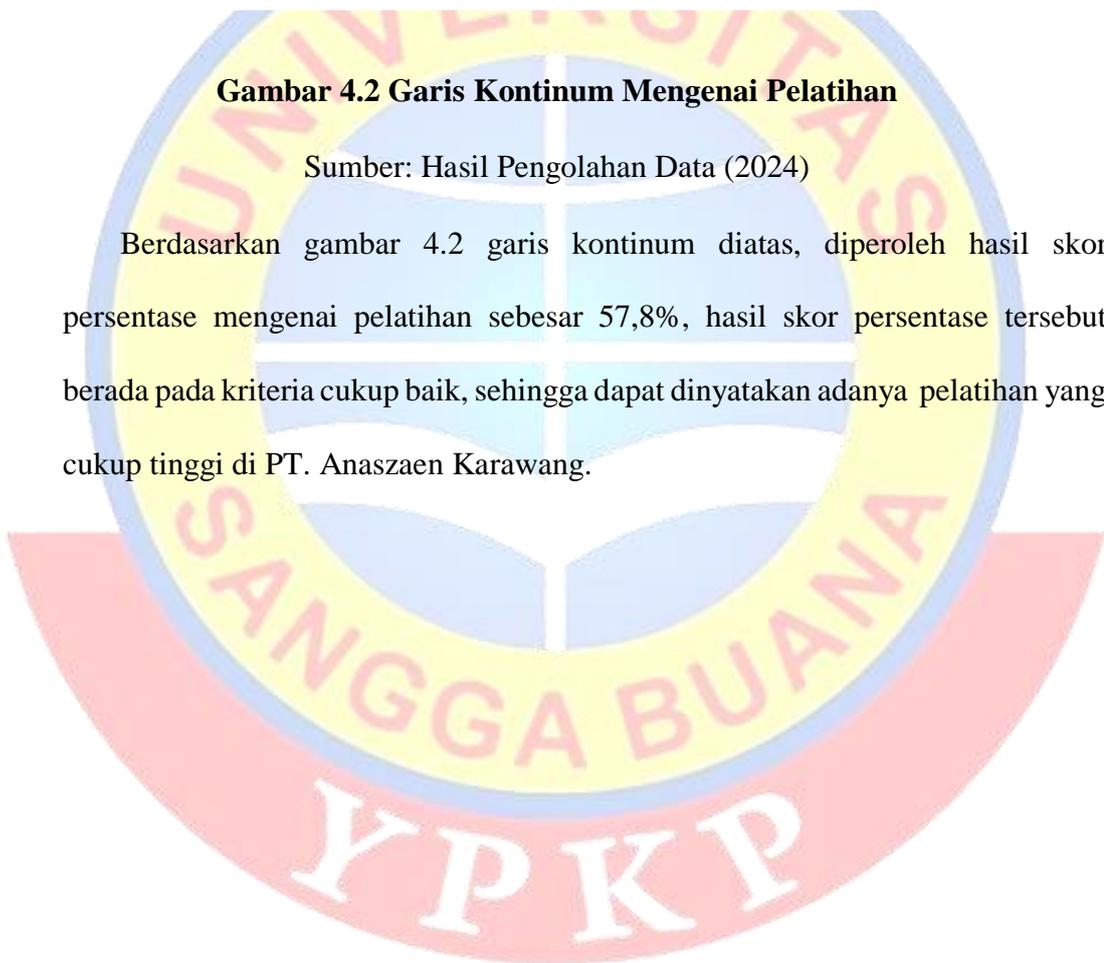
Berdasarkan hasil tersebut, menjelaskan tanggapan karyawan PT. Anaszaen sebanyak 36 responden mengenai pelatihan, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada item pernyataan ke tujuh mengenai pemahaman etika kerja oleh karyawan sehingga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan dengan hasil persentase skor sebesar 60,5%, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item ke empat mengenai kesesuaian metode pelatihan yang diberikan dengan karyawan dengan hasil persentase skor sebesar 55%. Selanjutnya untuk mengetahui secara keseluruhan variabel pelatihan, maka peneliti menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Mengenai Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase mengenai pelatihan sebesar 57,8%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria cukup baik, sehingga dapat dinyatakan adanya pelatihan yang cukup tinggi di PT. Anaszaen Karawang.



TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| No | Pernyataan | ALTERNATIF JAWABAN | | | | | N | Skor Total | Skor Ideal | Kategori |
|--------------------------|---|--------------------|-----------|----------|----------|-----------|----|------------|--------------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | R (3) | S (4) | SS (5) | | | | |
| 1 | Keterampilan dan kemampuan karyawan sudah memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 0 | 20 | 5 | 11 | 0 | 36 | 99 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 55,6% | 13,9% | 30,6% | 0% | | 55% | | |
| 2 | Pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi | 0 | 20 | 8 | 8 | 0 | 36 | 96 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 55,6% | 22,8% | 22,8% | 0% | | 53,3% | | |
| 3 | Pencapaian target pekerjaan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan | 0 | 6 | 22 | 8 | 0 | 36 | 110 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 16,7% | 61,6% | 22,2% | 0% | | 61,1% | | |
| 4 | Keakuratan perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 0 | 17 | 8 | 8 | 3 | 36 | 105 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 47,2% | 22,2% | 22,2% | 8,3% | | 58,3% | | |
| 5 | Pencapaian tujuan yang terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan | 0 | 13 | 7 | 13 | 3 | 36 | 114 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 36,1% | 19,4% | 36,1% | 8,3% | | 63,3% | | |
| 6 | Karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diarahkan | 0 | 16 | 7 | 11 | 2 | 36 | 107 | 180 | Cukup Baik |
| | | 0% | 44,4% | 19,4% | 30,6% | 5,6% | | 59,4% | | |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | 631 | |
| Jumlah Skor Ideal | | | | | | | | | 1.080 | |
| Persentase Skor | | | | | | | | | 58,4% | |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa:

a. Keterampilan dan kemampuan karyawan sudah memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 55,6% menyatakan tidak setuju, 13,9% menyatakan netral, dan 30,6% menyatakan setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 55% dengan kategori cukup baik.

b. Pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 55,6% menyatakan tidak setuju, 22,8% menyatakan netral, dan 22,8% menyatakan setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 53,3% dengan kategori cukup baik.

c. Pencapaian target pekerjaan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 16,7% menyatakan tidak setuju, 61,6% menyatakan netral, dan 22,2% menyatakan setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 61,1% dengan kategori cukup baik

d. Keakuratan perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 47,2% menyatakan tidak setuju, 22,2% menyatakan netral, 22,2% menyatakan setuju, 8,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 58,3% dengan kategori cukup baik.

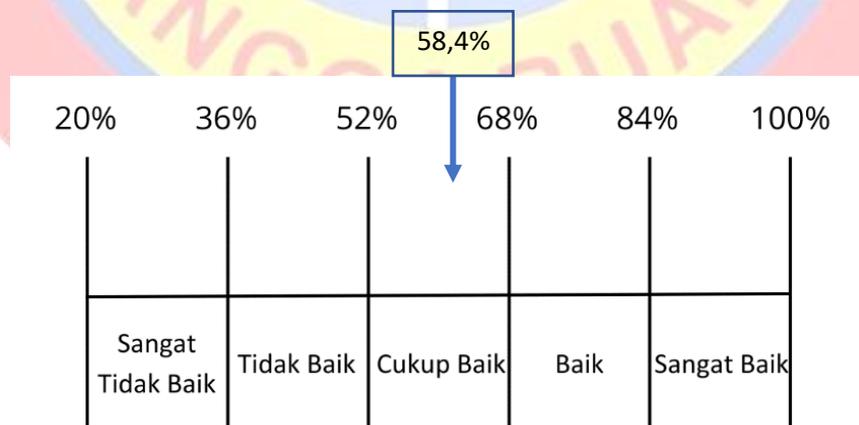
e. Pencapaian tujuan yang terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 36,1% menyatakan tidak setuju, 19,4% menyatakan netral, 36,1% menyatakan setuju, 8,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 63,3% dengan kategori cukup baik

f. Karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diarahkan

Diketahui hasil tanggapan responden sebesar 44,4% menyatakan tidak setuju, 19,4% menyatakan netral, 30,6% menyatakan setuju, 5,6% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor persentase sebesar 59,4% dengan kategori cukup baik

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan tanggapan karyawan PT. Anaszaen sebanyak 36 responden mengenai kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada item pernyataan ke lima mengenai pencapaian tujuan yang terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan hasil persentase skor sebesar 63,3%, sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item ke dua mengenai pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi dengan hasil persentase skor sebesar 53,3%. Selanjutnya untuk mengetahui secara keseluruhan variabel kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan garis kontinum, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Garis Kontinum Mengenai Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase mengenai kinerja karyawan sebesar 58,4%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria cukup baik, sehingga dapat dinyatakan adanya kinerja karyawan yang cukup tinggi di PT. Anaszaen Karawang.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) di PT. Anaszaen Karawang. Koefisien regres linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23 dan berikut ini merupakan nilai koefisien regresi linier sederhana:

TABEL 4.9 REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.227 | .890 | | 3.624 | .001 |
| | Pelatihan | .706 | .043 | .943 | 16.469 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas persamaan umum regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 3,227 + 0,706X$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. konstanta persamaan pada tabel tersebut yaitu sebesar 3,227 maka nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 3,227. Menyatakan bahwa setiap penambahan 3% nilai kinerja, maka nilai variabel pelatihan bertambah sebesar 3,227.
- b. koefisien regresi variabel X sebesar 0,706 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,706. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

4.4.3 Uji Parsial (T)

Uji t digunakan pada penelitian yang memiliki satu atau lebih variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berikut ini kriteria penilaian pada uji t:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Berikut ini hasil Uji T dengan bantuan software IBM SPSS Versi 23:

TABEL 4.10 UJI T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.227 | .890 | | 3.624 | .001 |
| | Pelatihan | .706 | .043 | .943 | 16.469 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka hipotesis dengan uji t untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikan pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Nilai t hitung sebesar 16,469 maka selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel yaitu dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= (a/2 : n - k - 1) \\
 &= (0,05/2 : 36 - 1-1) \\
 &= 0,025 : 34 \\
 &= 2.03224
 \end{aligned}$$

Dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung } 16,469 > t \text{ tabel } 2,03224$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan dua kriteria uji diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh oleh variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 16,469 > t \text{ tabel } 2,03224$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi Statistical Program For Social Science (SPSS), menggunakan hasil output dari pengujian regresi dengan judul penelitian, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 36 orang. Berikut ini hasil output IBM SPSS pada uji koefisien determinasi:

TABEL 4.11 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .943 ^a | .889 | .885 | 1.18272 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasinya diperoleh dengan nilai sebesar 0,889 atau apabila dipersentasekan menjadi 88,9%. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk 11,1% lainnya diduga dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.5 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) sebagai berikut:

TABEL 4.12
UJI VALIDITAS PELATIHAN (X)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,645 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,663 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,700 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,825 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,692 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,487 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,642 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas yang menggunakan bantuan software SPSS versi 23 terhadap variabel (X) yaitu pelatihan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, yang artinya setiap item pernyataan pada variabel (X) yaitu pelatihan sudah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

TABEL 4.13
UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,756 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,715 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,597 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,651 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,587 | 0,329 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,569 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas yang menggunakan bantuan software SPSS versi 23 terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, yang artinya setiap item pernyataan pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan sudah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak. Dalam konteks ini reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil saat instrumen diujikan secara berulang, menunjukkan bahwa hasilnya akan tetap sama

. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) sebagai berikut:

TABEL 4.14 UJI RELIABILITAS PELATIHAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795 | 7 |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa uji reliabilitas pada variabel pelatihan $0,795 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan dinyatakan reliabel. Selanjutnya uji reabilitas pada tabel dibawah ini dengan variabel kinerja karyawan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) sebagai berikut:

TABEL 4.15 UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .707 | 6 |

Sumber: Output IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dilihat bahwa uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan $0,707 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 responden karyawan PT. Anaszaen Karawang, dengan karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Adapun karyawan memiliki rentang usia 26-30 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA. Pada penelitian ini responden dalam kondisi usia produktif dalam bekerja dan untuk pendidikan pada perusahaan dengan bidang *outsourcing* dan fabrikasi dimayoritasi oleh pendidikan SMA dikarenakan dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan Pendidikan tersebut. Kemudian PT. Anaszaen juga didominasi dengan karyawan yang telah bekerja selama <1 tahun.

Hal ini bisa menunjukkan adanya kecenderungan di perusahaan untuk merekrut karyawan baru, mungkin untuk mengisi posisi yang kosong atau untuk memperluas tim kerja. Kondisi usia produktif responden dalam bekerja menunjukkan bahwa penelitian dilakukan pada populasi yang aktif secara profesional, yang dapat memberikan wawasan yang relevan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya kecenderungan di perusahaan untuk merekrut karyawan baru, terutama untuk mengisi posisi yang kosong atau memperluas tim kerja, profil demografis dan karakteristik karyawan di PT. Anaszaen Karawang menjadi penting untuk dipahami. Kondisi usia produktif

responden dalam bekerja mencerminkan populasi yang aktif secara profesional, yang dapat memberikan wawasan yang relevan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan yang berfokus pada kebutuhan spesifik perusahaan dapat menjadi langkah yang cerdas. Dengan memahami secara mendalam profil demografis dan karakteristik karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan visi bisnisnya. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membantu mencapai tujuan bisnis perusahaan dengan lebih efektif.

4.5.2 Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan PT. Anaszaen menerima pelatihan yang cukup baik. Pada hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan dapat diketahui bahwa ada dua dimensi yang menjadi perhatian peneliti untuk perusahaan yaitu peserta pelatihan dengan persentase 56,6% dan metode pelatihan OJT dengan persentase 55%, kedua dimensi tersebut memiliki nilai yang cukup rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya, peneliti mengelaborasi variabel pelatihan bahwa peserta pelatihan akan memperhatikan materi pelatihan jika metode pelatihannya sudah sesuai, apabila materi yang diberikan sudah sesuai tetapi jika penggunaan metode nya tidak tepat maka perlu adanya perbaikan agar lebih baik.

Pada hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa ada satu dimensi yang menjadi perhatian peneliti untuk perusahaan yaitu kualitas, dimensi tersebut memiliki nilai yang cukup rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya, pada dimensi kualitas ada dua indikator yang menjadi

perhatian peneliti untuk perusahaan yaitu keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 55% dan tingkat ketelitian pekerjaan 53,3%. Peneliti mengelaborasi variabel kinerja bahwa kualitas kinerja akan baik jika karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, pada hasil penelitian ini keterampilan dan kemampuan karyawan memiliki nilai cukup baik sehingga berdampak pada tingkat ketelitian maka perlu adanya perbaikan agar lebih baik.

4.5.3 Interpretasi Pengujian Hipotesis

Pada interpretasi harus berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pada penelitian ini ada dua hipotesis yaitu:

H^0 = Tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang.

H^1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang

Pada pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji t untuk mengetahui antara H^0 dan H^1 apakah diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil pengujian, nilai t hitung sebesar 16,469 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03224, sehingga hipotesis (H^0) ditolak dan hipotesis (H^1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan kriteria uji yang dilakukan.

Dalam mengartikan hasil pengujian hipotesis, peneliti juga harus melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Perbandingannya terdapat perbedaan dari segi teknik analisis data, sumber teori/pustaka, obyek penelitian, dan hasil penelitian sebelumnya khusus nya variabel pelatihan yang berkontribusi mulai dari 46,7% sampai 71,9%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya mulai dari 28,1 sampai 53,3%. Sehingga hal ini menjadi temuan atau kebaruan pada penelitian ini.

4.5.4 Variabel Pelatihan

Hasil data pengolahan mengenai tanggapan responden terhadap variabel pelatihan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 57,8% dengan tingkat kategori cukup baik. Indikator tertinggi dari pelatihan yaitu pemahaman etika kerja oleh karyawan sehingga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan dengan hasil persentase skor sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dalam variabel pelatihan dengan kategori cukup baik. Untuk indikator terendah dari pelatihan yaitu kesesuaian metode pelatihan yang diberikan dengan karyawan dengan hasil persentase skor sebesar 55%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dalam penelitian ini harus dievaluasi dari metode pelatihannya.

4.5.5 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil data pengolahan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 58,4% dan memiliki tingkat kategori cukup baik. Indikator tertinggi dalam penelitian ini yaitu pencapaian tujuan yang terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan hasil persentase skor sebesar 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi efektivitas dalam variabel

kinerja dengan kategori cukup baik. Untuk indikator terendah dari penelitian ini yaitu pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi dengan hasil persentase skor sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini harus di evaluasi dari segi kualitas kerja.

4.5.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anaszaen Karawang

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen Karawang. Hal ini dibuktikan dengan hasil estimasi variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung 16,469 lebih besar dari nilai t tabel 2,03224, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Oleh karena itu, dapat diketahui dari hasil penelitian tersebut bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu nilai koefisien pelatihan sebesar 0,889 atau apabila dipersentasekan menjadi 88,9%. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk 11,1% lainnya diduga dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat variabel pelatihan dan kinerja karyawan yang dapat menjadi bahan evaluasi dari segi metode pelatihan dan segi kualitas kerja karyawannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan peneliti, diperoleh kesimpulan yang menjawab rumusan masalah pada bab I sebagai berikut:

Pelatihan diukur dalam lima dimensi, dengan fokus utama (nilai rendah) pada dua dimensi adalah peserta pelatihan (56,6%) dan metode pelatihan OJT (55%). Kedua dimensi tersebut perlu ditingkatkan. Peneliti menemukan bahwa peserta pelatihan akan lebih memperhatikan materi jika metode pelatihan sudah sesuai. Namun, jika metode tidak tepat, perbaikan diperlukan untuk hasil yang lebih baik. Dimensi tertinggi adalah tujuan pelatihan (60,5%).

Kinerja karyawan diukur dalam lima dimensi, dengan fokus utama (nilai rendah) pada dimensi kualitas. Kualitas ditekankan pada keterampilan dan kemampuan (55%) serta tingkat ketelitian (53,3%). Peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kinerja bergantung pada keterampilan dan kemampuan karyawan. Namun, ada ruang untuk perbaikan, terutama pada tingkat ketelitian. Dimensi tertinggi adalah efektifitas (63,3%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anaszaen. Nilai t hitung (16,469) melebihi t tabel (2,03224), dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan, dengan 11,1% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Meskipun pelatihan dinilai cukup baik, ada aspek yang perlu ditingkatkan, terutama peserta pelatihan, metode pelatihan, dan kualitas kerja.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan dan kemajuan dimasa mendatang khususnya bagi karyawan PT. Anaszaen Karawang. Adapun saran-saran dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih pada implementasi program pelatihan bagi karyawan. Hal ini terutama melibatkan pemilihan metode pelatihan yang sesuai guna memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan optimal. Dengan demikian, diharapkan karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- b. Kinerja dari segi kualitas kerja mengalami penurunan dengan indikator pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan arahan yang lebih spesifik untuk meningkatkan tingkat ketelitian karyawan.
- c. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat melakukan lebih mendalam terhadap variabel yang sudah diteliti oleh peneliti pada PT. Anaszaen Karawang yaitu pelatihan dan kinerja. Adapun variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, *recruitment*, kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, *reward* dan *punishment*.
- d. Keterbatasan penelitian ini yaitu pada konteks penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas, maka diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dari berbagai sektor bisnis yang beranekaragam

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abubakar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Bintoro & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Edisi Revisi). Yogyakarta: Gava Media.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2*. Bogor: Guepedia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (16th Ed). Florida International University, New York: Person Education.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi ke 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. (Edisi Pertama, Cetakan Keduabelas). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian S.P. (2021). *Filsafat Administrasi*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi 2 Cet-29). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Utama, Z.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta: UNJ PRESS.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Kelima). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Skripsi:

- Rahman, A. T. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leading Garment Industries*. Bandung: Universitas Telkom.

Wulandari, R. F. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Cepat Saji Crisbar Area Bandung Raya*. Bandung: Universitas Telkom.

Yandari, R. L. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Barat*. Bandung: Universitas Sangga Buana.

Jurnal Nasional:

Hersusetiyati, Sopyan, A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019)*. Vol. 1, No. 1. Retrieved From Jurnal Dimensi.

Priadi, M.D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpt Krakatau Daya Listrik (Kdl)Cilegon Banten*. Vol. 6, No. 2. Retrieved From Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA.

Ridwan, F. Rasfiuddin, S. dkk. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta*. Vol. 2, No. 1. Retrieved From Jurnal Tadbir Peradaban.

Jurnal Internasional:

Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). *A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia*. Retrieved From Social Sciences and Humanities Open, Vol 8 (1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>

Prihatina, J. Indri, A. Budi, S. Nurwulan, K. (2023). *Performance management challenges in multinational organizations: global and local policy perspectives*, Retrieved From Studi of Management Economics And Business, Vol 2 (10).

Website:

Anaszaen. *Tentang Perusahaan*. Diambil dari: <https://anaszaen.com/about>. (Akses: 20 Oktober 2023).

Peraturan Pemerintah:

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

LAMPIRAN

1. *Curriculum Vitae*



Ridwan Tho At Firdaus

Digital Marketing & Human Resource Management

Profile

I am a student of Business Administration who is agile, disciplined and responsible for dealing with matters related to social media, e-commerce, administration, and human resource.

Employment History

Intern Staff in Marketing Manajemen at PT. BPR Kredit Mandiri Indonesia, Karawang

March 2023 — May 2023

- Analyzed marketing data to identify trends and develop insights that informed marketing.

Director at PT. Evlogia Water Indonesia, Karawang

September 2023 — Present

- Developed and implemented a new strategy that improved customer satisfaction ratings by 70%
- Revitalized a struggling department by reorganizing processes and introducing new technologies, resulting in a 60% increase in productivity

Education

IPA, Darussalam High School, Subang

Business Administration, Sangga Buana University, Bandung

2020 — Present

I got a GPA of 3.92

Award of Reading Diligent, Subang

2015

Head of Regional Security Division 1, Subang

2016

Head of Technical Division, Subang

2017 — 2018

Commite Event Inaugurasi, Bandung

2020

As Presenter Seminar Sobat the 3rd, Bandung

2021

As Presenter International Conference on Government Education Management and Tourism, Bandung

2022

Team PKM Digital Marketing, Karawang

2022

Details

Karawang
Indonesia
0821-1960-5232
ridwanthoat23@gmail.com

Links

[Instagram](#)

Skills

Computer Skills

Communication Skills

Microsoft Office

Business Development

Leadership and Teamwork

2. Kartu Bimbingan Skripsi



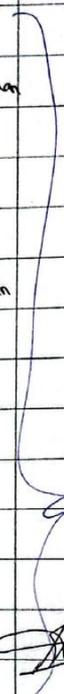
PROGRAM STUDI SI ADMINISTRASI BISNIS
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ridwan Tho Al Firdaus
 NPM : 3111201028
 Dosen Pembimbing : Dr. Heryusetyati, Dra., M.Si
 Periode Skripsi : 1 November 2023 s/d 30 April 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Anas2aeri Karawang

| No. | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan Pembimbing |
|-----|--------------|--|-------------------------|
| 1. | 2 NOV. 2023 | - Konsultasi judul dan endikabn masalah - konsultasi teori | } |
| 2. | 10 NOV. 2023 | - Revisi naskah Bab I, | |
| 3. | 23 NOV. 2023 | - Revisi / tambahkan referensi bab II | |
| 4. | 25 NOV. 2023 | - Revisi gambar kerangka pemikiran - Revisi penulisan daftar pustaka - Penelitian terdahulu 5 saja (Skripsi lebih banyak) | } |
| 5 | 4 Des 2023 | Acc SUP | |
| 6 | 28 Des 2023 | - Tambahkan Revisi terkait Jurnal Internasional kinerja karyawan - Tambahkan hasil observasi | } |
| 7. | 12 Jan 2024 | - Tambahkan sitasi dosen pada Kesimpulan - Tambahkan kesimpulan hasil angket Setiap Variabel | |

Program Studi SI Administrasi Bisnis | Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | Universitas Sangga Buana YPKP

| No. | Tanggal | Uraian | Tanda Tangan Pembimbing |
|-----|--------------|--|--|
| 8. | 18 Jan 2024 | - Abstrak pada Paragraf awal Pendahuluan dulu baru ke tujuan dan sebagainya Perbaiki sesuai Pedoman |  |
| | | - Temuan Pada Variabel Relatif dan kinerja di pasaran berdasarkan Persentase | |
| | | - Pembahasan hasil penelitian di akhirnya Melacak hipotesis diterima apa ditolak | |
| | | - Kesimpulan Persingkat menjadi 1 halaman | |
| 9 | 19 Jan '2024 | - Acc Sidang Skripsi | |

Bandung, 19 Januari 2024

Dosen Pembimbing Skripsi


Hensusehyah

Kaprodi SI Administrasi Bisnis


M. DANI DWANI

3. Surat Permohonan Ijin Penelitian

| | |
|--|--|
|  | USB UNIVERSITAS SANGGA BUANA Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YPKP Jl. PHH. Mustopa No. 68 Telp. 022-7275489, 7202841 Fax. 022-7201756 BANDUNG 40124 |
| Nomor | : 04/01.1-ADBIS-FISIP/I/2024 |
| Lampiran | : - |
| Perihal | : <u>Permohonan Ijin Penelitian</u> |
| | |
| Kepada Yth. Pimpinan PT. Anaszaen Karawang. di Tempat. | |
| <i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i> | |
| "Teriring salam hormat, semoga rahmat dan karunia Allah SWT senantiasa menyertai Bapak/Ibu, Aamiin." | |
| Dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam kurikulum, setiap mahasiswa jenjang Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Sangga Buana (USB) YPKP, diharuskan melakukan penelitian dengan mengumpulkan data/informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi. | |
| Sehubungan hal tersebut, dengan ini kami sampaikan permohonan izin bagi mahasiswa: | |
| Nama | : Ridwan Tho At Firdaus |
| NPM | : 3111201028 |
| Program Studi | : Administrasi Bisnis |
| Semester | : VII (tujuh) |
| Judul | : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anaszaen Karawang. |
| Atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih. | |
| <i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i> | |
| Bandung, 18 Januari 2024 | |
| Dekan | |
|  | |
| <u>Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si.</u> | |
| <hr/> | |
| Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Direktorat Vokasi | |

CS Dipindai dengan CamScanner

4. Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan



PT. ANASZAEN

Dusun Babakan Desa Kiarapayung Kec. Klari - Karawang
Phone : 02678617898 Fax : 02678617898
Email : pt.anaszaen_murdin@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 006_26/PT.AZ/I/2024
Perihal : Ijin Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini, pimpinan perusahaan PT. Anaszaen memberikan ijin kepada:

Nama : Ridwan Tho At Firdaus
NPM : 3111201028
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Dusun Boled, Belendung, Kec. Klari, Kab. Karawang

Untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anaszaen Karawang”** pada tanggal 20 Oktober 2023.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Karawang, 19 Oktober 2023

Pimpinan Perusahaan

Murdin Jaenudin, SE

5. Kuesioner (Angket)

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI PT. ANASZAEN KARAWANG

Bersama kuesioner ini, saya Ridwan Tho At Firdaus mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Sangga Buana, sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis, maka sangat dibutuhkan pendapat beberapa kuesioner dari Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari Bapak/Ibu selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anaszaen Karawang". Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuesioner.

Petunjuk :

Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan tepat mulai dari bagian identitas sampai dengan bagian table terakhir. Pertanyaan-pertanyaan dalam bagian identitas diisi dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan jawaban anda. Dan setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Identitas Responden :

Nama Responden

(bebas isi atau tidak) :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

Usia : a. < 25 Tahun
b. 26-30 Tahun
c. 31-35 Tahun
d. > 35 Tahun

Pendidikan : a. SMA
b. D3
c. S1
d. S2

Lama Bekerja : a. < 1 Tahun
b. 2-5 Tahun

c. 6-10 Tahun
d. > 10 Tahun
Bagian/Bidang : a. Outsourcing
b. Fabrikasi

Tabel Daftar Pertanyaan :

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel 1 Pelatihan (X)

| No | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Instruktur memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk melatih peserta. | | | | | |
| 2 | Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan. | | | | | |
| 3 | Keinginan yang kuat untuk memperhatikan dengan seksama setiap materi pelatihan yang diberikan. | | | | | |
| 4 | Kesesuaian metode pelatihan <i>On Job Training</i> yang diberikan dengan karyawan. | | | | | |
| 5 | Materi yang diberikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan. | | | | | |
| 6 | Karyawan mempunyai keterampilan setelah mengikuti pelatihan. | | | | | |
| 7 | Pemahaman etika kerja oleh karyawan sehingga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan. | | | | | |

Tabel 2 Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Keterampilan dan kemampuan karyawan sudah memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 2 | Pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi | | | | | |
| 3 | Pencapaian target pekerjaan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 4 | Keakuratan perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 5 | Pencapaian tujuan yang terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan. | | | | | |
| 6 | Karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diarahkan. | | | | | |

6. Hasil Tabulasi Data

Pelatihan (X)

| PELATIHAN (X) | | | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33.00 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31.00 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29.00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 28.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28.00 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25.00 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25.00 |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19.00 |
| 10 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19.00 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 19.00 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 19.00 |
| 13 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19.00 |
| 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 19.00 |
| 15 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 19.00 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 19.00 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 19.00 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 19.00 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 18.00 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18.00 |
| 21 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18.00 |
| 22 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18.00 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18.00 |
| 24 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 18.00 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18.00 |
| 26 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18.00 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18.00 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17.00 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17.00 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 17.00 |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 17.00 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 17.00 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 17.00 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17.00 |
| 35 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16.00 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15.00 |

Kinerja Karyawan (Y)

| KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|-------|
| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27.00 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25.00 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25.00 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 23.00 |
| 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 20.00 |
| 6 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 23.00 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 21.00 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23.00 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 17.00 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16.00 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 18.00 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16.00 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 17.00 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 18.00 |
| 15 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 18.00 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 17.00 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 15.00 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 16.00 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 16.00 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16.00 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17.00 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17.00 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 15.00 |
| 24 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 16.00 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 15.00 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 13.00 |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 14.00 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15.00 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 15.00 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 15.00 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 15.00 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16.00 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 15.00 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 15.00 |
| 35 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15.00 |
| 36 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16.00 |

7. Hasil Output IBM SPSS Versi 23

Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 29 | 80.6 | 80.6 | 80.6 |
| | Perempuan | 7 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <25 Tahun | 9 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | 26-30 Tahun | 12 | 33.3 | 33.3 | 58.3 |
| | 31-35 Tahun | 8 | 22.2 | 22.2 | 80.6 |
| | >35 Tahun | 7 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 24 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | D3 | 7 | 19.4 | 19.4 | 86.1 |
| | S1 | 5 | 13.9 | 13.9 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <1 Tahun | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| | 2-5 Tahun | 10 | 27.8 | 27.8 | 75.0 |
| | 6-9 Tahun | 6 | 16.7 | 16.7 | 91.7 |
| | >10 Tahun | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Bidang

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Outsourcing | 26 | 72.2 | 72.2 | 72.2 |
| | Fabrikasi | 10 | 27.8 | 27.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Tidak Setuju | 14 | 38.9 | 38.9 | 44.4 |
| | Ragu-Ragu | 8 | 22.2 | 22.2 | 66.7 |
| | Setuju | 11 | 30.6 | 30.6 | 97.2 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 18 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | Ragu-Ragu | 6 | 16.7 | 16.7 | 66.7 |
| | Setuju | 10 | 27.8 | 27.8 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 16 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| | Ragu-Ragu | 7 | 19.4 | 19.4 | 63.9 |
| | Setuju | 11 | 30.6 | 30.6 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | Tidak Setuju | 20 | 55.6 | 55.6 | 58.3 |
| | Ragu-Ragu | 5 | 13.9 | 13.9 | 72.2 |
| | Setuju | 7 | 19.4 | 19.4 | 91.7 |
| | Sangat Setuju | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 19 | 52.8 | 52.8 | 52.8 |
| | Ragu-Ragu | 4 | 11.1 | 11.1 | 63.9 |
| | Setuju | 11 | 30.6 | 30.6 | 94.4 |
| | Sangat Setuju | 2 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 14 | 38.9 | 38.9 | 38.9 |
| | Ragu-Ragu | 14 | 38.9 | 38.9 | 77.8 |
| | Setuju | 7 | 19.4 | 19.4 | 97.2 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KP7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 15 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| | Ragu-Ragu | 6 | 16.7 | 16.7 | 58.3 |
| | Setuju | 14 | 38.9 | 38.9 | 97.2 |
| | Sangat Setuju | 1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 20 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| | Ragu-Ragu | 5 | 13.9 | 13.9 | 69.4 |
| | Setuju | 11 | 30.6 | 30.6 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 20 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| | Ragu-Ragu | 8 | 22.2 | 22.2 | 77.8 |
| | Setuju | 8 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 6 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | Ragu-Ragu | 22 | 61.1 | 61.1 | 77.8 |
| | Setuju | 8 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 17 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| | Ragu-Ragu | 8 | 22.2 | 22.2 | 69.4 |
| | Setuju | 8 | 22.2 | 22.2 | 91.7 |
| | Sangat Setuju | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 13 | 36.1 | 36.1 | 36.1 |
| | Ragu-Ragu | 7 | 19.4 | 19.4 | 55.6 |
| | Setuju | 13 | 36.1 | 36.1 | 91.7 |
| | Sangat Setuju | 3 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

KKK6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 16 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| Ragu-Ragu | 7 | 19.4 | 19.4 | 63.9 |
| Setuju | 11 | 30.6 | 30.6 | 94.4 |
| Sangat Setuju | 2 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| Total | 36 | 100.0 | 100.0 | |

Hasil Uji Regresi Sederhana dan Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.227 | .890 | | 3.624 | .001 |
| | Pelatihan | .706 | .043 | .943 | 16.469 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .943 ^a | .889 | .885 | 1.18272 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil Uji Validitas SPSS (Pelatihan)

Correlations

| | | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | Pelatihan |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| KP1 | Pearson Correlation | 1 | .179 | .557** | .539** | .202 | .179 | .322 | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | | .295 | .000 | .001 | .238 | .297 | .056 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP2 | Pearson Correlation | .179 | 1 | .280 | .578** | .398* | .321 | .325 | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | .295 | | .098 | .000 | .016 | .056 | .053 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP3 | Pearson Correlation | .557** | .280 | 1 | .444** | .356* | .373* | .266 | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .098 | | .007 | .033 | .025 | .117 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP4 | Pearson Correlation | .539** | .578** | .444** | 1 | .511** | .342* | .389* | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .007 | | .001 | .041 | .019 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP5 | Pearson Correlation | .202 | .398* | .356* | .511** | 1 | .114 | .600** | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .238 | .016 | .033 | .001 | | .508 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP6 | Pearson Correlation | .179 | .321 | .373* | .342* | .114 | 1 | .076 | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | .297 | .056 | .025 | .041 | .508 | | .661 | .003 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KP7 | Pearson Correlation | .322 | .325 | .266 | .389* | .600** | .076 | 1 | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .053 | .117 | .019 | .000 | .661 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Pelatihan | Pearson Correlation | .645** | .663** | .700** | .825** | .692** | .487** | .642** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

Hasil Uji Validitas SPSS (Kinerja Karyawan)

Correlations

| | | KKK1 | KKK2 | KKK3 | KKK4 | KKK5 | KKK6 | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| KKK1 | Pearson Correlation | 1 | .495** | .425** | .438** | .322 | .276 | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .010 | .007 | .056 | .103 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KKK2 | Pearson Correlation | .495** | 1 | .365* | .471** | .336* | .161 | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .029 | .004 | .045 | .348 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KKK3 | Pearson Correlation | .425** | .365* | 1 | .140 | .250 | .366* | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .029 | | .415 | .141 | .028 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KKK4 | Pearson Correlation | .438** | .471** | .140 | 1 | .149 | .221 | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .004 | .415 | | .385 | .196 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KKK5 | Pearson Correlation | .322 | .336* | .250 | .149 | 1 | .144 | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .045 | .141 | .385 | | .403 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| KKK6 | Pearson Correlation | .276 | .161 | .366* | .221 | .144 | 1 | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | .103 | .348 | .028 | .196 | .403 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .756** | .715** | .597** | .651** | .587** | .569** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

8. Tabel Distribusi T

| df | $\alpha = 0.25$ | $\alpha = 0.10$ | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ | $\alpha = 0.01$ | $\alpha = 0.005$ | $\alpha = 0.001$ |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20090 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |



9. Tabel Distribusi R Tabel

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 58 | 0.254 | 0.330 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 64 | 0.242 | 0.315 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

10. Dokumentasi



(Observasi dan wawancara dengan Manajer *Outsourcing* & Fabrikasi)



(Pengumpulan data dengan kuesioner)



(Pengumpulan data dengan kuesioner)



(Halaman Depan Perusahaan)



(Outsourcing Cleaning Service)



(Fabrikasi Komponen Industri)