

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI “CU” DOSNITAH PINANGSORI**

Oleh :

Ernisartika zendrato¹, Sri Hartini^{SE,M.Pd}², Dr. Hanafi, M.Si³
Program Studi Pendidikan Ekonomi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan
E-mail :ernisartikazendrato@gmail.com
srihartini050271@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) monitoring the training at "CU" dosntahipinangsori, 2) how the description of employee performance at "CU" dosntahipinangsori, 3) whether there is a significant effect between training on employee performance at "CU" dosntahipinangsori. The time of the study was 1 month, namely May 2021. This research method used a descriptive method. The population in this study is all employee performance in "CU" dosntahipinangsori. The sampling technique used is the saturated sampling technique, totaling 44 employees. Data collection techniques obtained by questionnaires and documentation. The data analysis technique used descriptive analysis and inferential statistical analysis. Based on the calculations obtained from the results of data processing using SPSS Software Version 22 the results of the training variable (Variable X) obtained the t-test index of 2.119 while the t-table of 0.104 with a significant value = 0.040. Then it can be seen that the significant value is smaller than (0.040 < 0.05). So it can be concluded that the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected. This means that there is a significant influence between training on employee performance at "CU" dosntahipinangsori.

Keywords: Training, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya esuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, kinerja karyawan sebagai hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Kinerja juga merupakan tingkat kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan perbandingan atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil, standar kerja yang di ambil harus realistis, dapat di ukur dan mudah di pahami dengan jelas sehingga bermanfaat bagi organisasi maupun pada karyawan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang di rancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pegkaji peserta proses belajar yang terencana dan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang di selenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun Lembaga swadaya, masyarakat atau perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi menjadi persaingan antar

vendor smartphone menjadi lebih ketat di Negara kita.

Koperasi Kredit “CU” Dosnitahi Pinangsori merupakan Koperasi yang terdapat di Kecamatan Pinangsori tepatnya di jln. SM. Raja Km.29,5. Kecamatan Pinangsori, yang dimana Koperasi ini beroperasi di bidang simpan pinjam dan kredit nasabah yang dimana koperasi ini memiliki cukup banyak karyawan dalam operasional kerja koperasi kredit tersebut, untuk keberhasilan dari “CU” Dosnitahi Pinangsori ini yang paling dibutuhkan yaitu karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi. “CU” Dosnitahi Pinangsori ini masih sangat kurang dalam pencapaian kinerja karyawan yang dapat memuaskan perusahaan terlihat dari beberapa masalah yang terjadi di perusahaan. Dapat dilihat dari keadaan di lapangan sangatlah jauh berbeda dengan yang diharapkan, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Promosi dan Pengembangan Bapak Ratakan Zendrato, hal ini terlihat bahwa kondisi rendahnya disiplin karyawan di sebabkan kurangnya pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Masalah yang di hadapi salah satunya adalah karyawan kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditandai dengan masih terdapat karyawan yang tidak hadir setiap bulannya di kantor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan juga meninggalkan kantor pada saat operasional kerja berlangsung, dan masih ada karyawan yang datang terlambat kerja yang ditandai dengan laporan absensi yang setiap bulannya meningkat dan

dikarenakan adanya pelatihan penegasan peraturan khusus yang kurang terhadap setiap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini absensi selama 5 bulandari bulan novembertahun 2020 sampaidengan maret tahun 2021.

Tabel 1
Daftar Absensi Karyawan Di “CU”
Dosnitahi Pinangsori

Bulan	Tidak Ikut Apel Pagi	Alpa	Ijin	Sakit	Jumlah Keseluruhan Karyawan
November	15	3	5	7	60
Desember	25	5	9	8	60
Januari	31	6	11	12	60
Februari	20	8	11	12	60
Maret	26	9	12	13	60

Sumber: Kabag Administrasi dan Umum, 2020 - 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi jumlah hadir karyawan mulai dari bulan November 2020 sampaidengan maret 2021 diatas, terlihat bahwa jumlah absensi karyawan yang sangat meningkat, dapat disimpulkan bahwa masiher terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yaitu disiplin waktu yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan karena pelatihan yang kurang terhadap kinerja karyawan, mendorong, memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai kinerja karyawan yang baik.

Salah satu solusi yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Di “CU” Dosnitahi Pinangsori yaitu dengan adanya pelatihan yang memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan akan membuahkan hasil yang baik dalam kinerja. Menyadari besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperlukan pengawasan yang ketat dari seseorang pelatih yang bijaksana juga harus semakin ditegakkan terlebih lagi harus ada kesadakeran dari setiap karyawan untuk tetap mematuhi aturan yang telah dibuat karena apabila pelatihan sudah baik maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di “CU” Dosnitahi Pinangsori”.

1. Hakikat Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang menghasilkan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, karena tanpa produk atau jasa tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah tingkatan terhadap karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Hamdiah dalam Gibson (2007:67) Mengemukakan kinerja adalah “Sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien, dan kriteria efektivitas kerjalainnya”. Menurut Donni dalam August (2006:46) Mengemukakan bahwa istilah dari kinerja adalah “Hasil dari suatu proses yang di lakukan manusia dan sebagai kesuksesan yang di hasilkan seseorang dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam James (2013:84) bahwa kinerja adalah “Hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selam periode waktu tertentu dalam suatu pekerjaan”.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas yang ingin di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan untuk mencapai suatu kesuksesan yang di hasilkan dalam suatu pekerjaan karyawan dalam waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi ini baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Anwar Prabu (2009:67) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang di harapkan.
- Faktor motivasi, terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- Faktor internal yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Menurut Robert (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- Factor individu yaitu kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
- Factor psikologi yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- Factor organisasi yaitu kinerja yang telah di capai oleh suatu organisasi, di pengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka di harapkan kinerja organisasi semakin baik.

Kinerja dan pelatihan merupakan fungsi dari faktor-faktor tersebut, apabila ketiga faktor tersebut berjalan dengan baik maka kinerja para karyawan juga akan semakin meningkat karena karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kemudian adanya upaya dari seluruh anggota organisasi atau para karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung terhadap peningkatan kinerja, kemudian adanya peluang atau kesempatan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mengembang tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Hamidah (2007:22) indikator dari kinerja yaitu ketelitian, kualitas pelayanan, dan penyelesaian sesuai standar.

1. Ketelitian

Ketelitian merupakan salah satu modal utama setiap pekerjaan. Ketelitian memungkinkan pekerjaan seseorang lebih cermat, rapi, dan akurat. Menurut Acma dalam Windyastuti (2016:56) ketelitian sangat di perlukan di dunia kerja, seseorang dengan ketelitian yang tinggi di harapkan dapat mengendalikan diri pada

saat bekerja dan tekanan agar hasil yang di dapat tetap konsisten. Menurut Nurdin (2017:53) ketelitian adalah "sesuatu yang di kerjakan dengan tepat dan akurat". Sedangkan menurut Mastuti (2012:24) ketelitian adalah "kemampuan individu dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan".

Dari penjelasan di atas di jelaskan bahwa ketelitian adalah ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaan agar hasil yang di harapkan dapat tetap konsisten dan juga akurat.

2. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan pemenuhan standar atau persyaratan tertentu, dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan secara terus menerus untuk memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga memuaskan pelanggan. Menurut Sutisno Djaja dalam Tjiptono (2007:51) kualitas pelayanan merupakan "Suatu kondisi dinamis di mana yang di hubungkan dengan produk jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Menurut Tjiptono (2005:11) kualitas pelayanan adalah "Sebagai cocokan untuk pemenuhan harapan pelanggan". Sedangkan menurut Wyckof (2009:21) kualitas adalah "Tingkat keunggulan yang di harapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi tingkat pelanggan".

Jadi dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kualitas pelayanan adalah yang di harapkan oleh pelanggan sebagai penerima layanan mengharapkan tingkat keunggulan dari setiap jasa pelayanan yang di dapat dalam pelayanan sebelumnya, jika pelayanan yang di berikan melampaui harapan pelanggan maka kualitas pelayanan yang di berikan akan mendapatkan persepsi yang ideal dari para penerima pelayanan.

3. Penyelesaian Sesuai Standar

Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja, penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan bergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Saryadi dalam Mathis (2005:15) mengemukakan bahwa standar kerja adalah "Semakin jelas standar kinerjanya dan semakin akurat penilaian kinerjanya. Menurut Atmoko (2011:2) standar kerja adalah "

Pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi/perusahaan berdasarkan indikator teknis, administrative dan procedural sesuai dengan tata kerja dan system kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Muryati (2007:53) standar kerja adalah "Perilaku atau hasil minimum yang di harapkan dapat di capai oleh seluruh karyawan kantor".

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa standar kerja adalah pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika pekerjaan di lakukan secara efektif, dan melalui target dan waktu serta indikator keberhasilan kerja karyawan yang di tetapkan perusahaan kepada karyawan untuk mempermudah proses kerja dan acuan dalam melakukan penilaian

Jadi dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian aktifitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dimana hasil kerjanya tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang di tentukan, dan juga dapat di artikan sebagai hasil dari tingkat kemampuan yang di miliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

d. Konsep Pelatihan.

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksud untuk meningkatkan performanya dari karyawan tersebut, pemberian pelatihan di maksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah di tetap oleh perusahaan. Pelatihan dapat di artikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Djahur Hamid dalam Swasto (2008:34) pelatihan merupakan "Proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi.

Menurut Endayan dalam Dessler (2004:56) pelatihan adalah "Proses pengajaran karyawan baru atau yang ada sekarang dan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Suwatno dalam Edwin (2014:76) pelatihan adalah "Suatu usaha peningkatan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu".

Dari

pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang disertai dengan upaya untuk tujuan perusahaan.

2. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan meningkatkan performanya karyawan. Menurut Mahmudhitya (2014:11) indikator dari pelatihan yaitu frekuensi praktek kerja yang di ikuti, frekuensi pengembangan karyawan dalam pekerjaan yang telah di terima, dan frekuensi mengikuti pelatihan kerja.

a. Frekuensi praktek kerja yang di ikuti

Praktek kerja adalah suatu bentuk penyelenggaraan Pendidikan keahlian professional, yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program Pendidikan di sekolah dan program perusahaan yang di peroleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja untuk mencapai suatu tingkat keahlian professional. Di mana keahlian professional tersebut hanya di bentuk melalui 3 unsur utama yaitu ilmu pengetahuan, Teknik dan kiat. Ilmu pengetahuan dan Teknik dapat di pelajari dan di kuasai kapan dan dimanapun berada, sedangkan kiat tidak dapat di ajarkan tetapi dapat di kuasai melalui proses mengerjakan langsung pekerjaan pada bidang profesinya sendiri.

Menurut Bambang Suyadi dalam Sastrohadiwiryo (2006:215) menjelaskan bahwa praktek kerja adalah "suatu pelatihan di tempat kerja yang di maksudkan untuk memberikan petunjuk khusus kepada pekerja guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya, di mana penyelenggaraannya latihan langsung di tempat kerja, dan berupa latihan praktik pada situasi kerjanya sebenarnya. Menurut Oemar humalik (2005:91)

berpendapat bahwa praktek kerja adalah "suatu program latihan yang di selenggarakan dalam rangkaian kegiatan pekerjaan sebagai bagian integral program keahlian". Sedangkan menurut Depdiknas (2010:23) praktek kerja adalah "Sebagai pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan implementasi kompetensi dalam dunia kerja, dan pemenuhan etos kerja".

Dari penjelasan diatas, penulis berpendapat praktek kerja adalah pelatihan yang diselenggarakan di tempat pekerjaan yang telah ditentukan untuk mendapat hasil yang baik dan juga dengan melaksanakan peraturan yang telah dibuat dan dapat mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut dengan baik.

b.

Frekuensi pengembangan karyawan dalam pekerjaan yang telah di terima

Efisiensi suatu organisasi sangat baik terhadap pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan dapat di capai dengan baik atau karyawan di latih secara maksimal, dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan di tuntut untuk siap dan patra hadaperubahan tersebut.

Menurut pendapat Genot Agung Busonod dalam Hasibuan (2013:69) bahwa pengembangan karyawan adalah "suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". Menurut Notoadmojo (2009:76) berpendapat bahwa pengembangan adalah "upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen". Sedangkan Sutrisno (2008:87) bahwa pengembangan adalah "Meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional".

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mempersiapkan karyawan untuk berperan dalam memperbaiki kinerja dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diinginkan.

c. Frekuensi mengikuti pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wawan Gede Supartha dalam Dessler (2009:12) bahwa mengikuti pelatihan kerja adalah "Proses mengajarkan karyawan baru atau yang adasekarang, keterampilan dasar yang

mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Menurut Nitisemito (2001:80) berpendapat bahwa mengikuti pelatihan kerja adalah "Suatu kegiatan dalam perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan yang bersangkutan". Sedangkan menurut Reni (2013:132) menyatakan bahwa mengikuti pelatihan kerja adalah "Bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan".

Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa mengikuti pelatihan kerja adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, karyawan yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlum mengikuti pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainnya".

Jadi dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga dapat di artikan sebagai usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku para karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Di "CU" Dosnitahi Pinangsori yang beralamat di Jl. SM. Raja km 29,5. Kecamatan Pinangsori. Adapun alasan penulis memilih tempat penelitian ini Di "CU" Dosnitahi Pinangsori adalah karena ditemukannya adanya masalah pelatihan penegasan yang kurang sehingga hal ini dapat memengaruhi kinerja para karyawan dan sepengetahuan peneliti belum ada yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Di "CU" Dosnitahi Pinangsori. Waktu yang direncanakan untuk penelitian ini adalah kurang lebih selama 3 bulan yaitu mulai bulan maret sampai dengan mei 2021. Waktu ini diperoleh untuk memperoleh data, pengolahan data, sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dekriptif Data Pelatihan Di "CU" Dosnitahi Pinangsori.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X yakni pelatihan melalui indikator yang telah ditetapkan dengan mengajukan 20 butir pertanyaan angket yang diperoleh nilai yang menyebarkan nilai terendah 75 sampai nilai tertinggi 100. Sedangkan skor maksimum yang mungkin dicapai oleh karyawan adalah 100. Hasil perhitungan statistik dapat dilihat pada lampiran. Dan adapun penyebaran data pada disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Nilai Mean, Media, Dan Modus
Tentang Pelatihan Di “CU” Dosnitahi PinangSORI
Statistics

PELATIHAN		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		89.2045
Median		90.0000
Mode		85.00
Std. Deviation		7.46645
Minimum		75.00
Maximum		100.00
Sum		3925.00

Sumber: Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan analisis data tersebut maka diperoleh nilai rata-rata (mean) 89.2045 dengan jumlah responden 44 orang. Apabila dikonsultasikan pada tabel penilaian yang ditetapkan pada tabel 1.3 Bab III, maka posisi Pengaruh pelatihan di “CU” Dosnitahi PinangSORI masuk pada kategori “sangat baik”. Artinya pelatihan telah berjalan dengan baik. Kemudian dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 90 sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 85 dengan nilai teringginya 100 dan nilai terendahnya 75 dan jumlah keseluruhan adalah 3925.00. Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan nilai rata-rata pelatihan yang diperoleh oleh karyawan dapat dilihat dari tiap indikator di bawah ini.

Tabel 3
Nilai Rata-Rata Tiap Indikator pelatihan
Di “CU” Dosnitahi PinangSORI

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria
1	Frekuensi Praktek Kerja Yang Di Ikuti	86,7 4%	Sangat Baik
2	Frekuensi Pengembangan Karyawan Pekerjaan Yang Telah Di Terima	89,6 1%	Sangat Baik

3	Frekuensi Mengikuti Pelatihan Kerja	91,5 5%	Sangat Baik
---	-------------------------------------	------------	-------------

Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan tiap-tiap indikator sebagai berikut:

1. Pelatihan pada indikator Frekuensi Praktek Kerja yang di ikuti mencapai nilai rata-rata 89,74 dan jika dilihat pada kriteria penilaian pelatihan yang ditetapkan pada tabel 1.5 sehingga masuk dalam kategori “sangat baik”. Artinya pada indikator ini pelatihan sudah sangat baik, dalam pelatihan ini karyawan sangat mematuhi setiap peraturan dan datang tepat waktu.
2. Pelatihan pada indikator Frekuensi Pengembangan Karyawan Pekerjaan Yang Telah Di Terima mencapai nilai rata-rata sebesar 89,61 jika dilihat pada kriteria penilaian pelatihan yang ditetapkan pada tabel 1.5 sehingga masuk dalam kategori “sangat baik”. Artinya pada indikator ini pelatihan sudah sangat baik, seperti pengembangan pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sudah baik dalam perusahaan.
3. Pelatihan pada indikator Frekuensi Mengikuti Pelatihan Kerja mencapai nilai rata-rata sebesar 91,55 jika dilihat pada kriteria penilaian pelatihan yang ditetapkan pada tabel 1.5 sehingga masuk dalam kategori “sangat baik”. Artinya pada indikator ini pelatihan sudah sangat baik, seperti selama bekerja karyawan sudah melakukan pelatihan atau aturan yang ditetapkan dengan baik.

Dari perolehan nilai pada setiap indikator diatas, dapat dilihat pada skor tertinggi berada pada indikator frekuensi mengikuti pelatihan kerjanya yaitu sebesar 91,55 berada pada kategori “sangat baik” artinya dalam pelatihan kerja di “CU” Dosnitahi PinangSORI sudah menunjukkan bahwa sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan “CU” Dosnitahi PinangSORI. Sedangkan nilai terendah berada pada indikator frekuensi pengembangan karyawan yang telah di terima yaitu sebesar 89,61 dan berada pada kategori “sangat baik” dalam arti frekuensi pengembangan karyawan di “CU” Dosnitahi PinangSORI sudah sangat baik sesuai dengan

n yang diharapkan oleh perusahaan “CU” DosnitahiPinangsori.

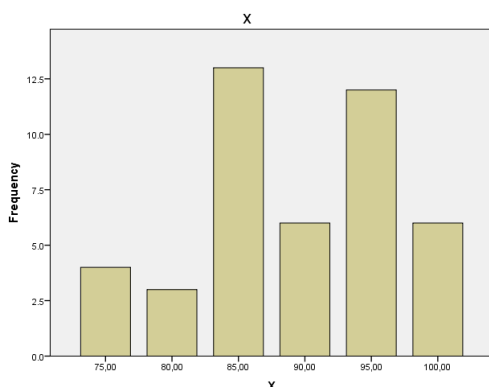
Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi frekuensi Pelatihan Di “CU”
DosnitahiPinangsori
INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 75.00	4	9.1	9.1	9.1
80.00	3	6.8	6.8	15.9
85.00	13	29.5	29.5	45.5
90.00	6	13.6	13.6	59.1
95.00	12	27.3	27.3	86.4
100.00	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data SPSS 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh skor pada interval 75.00 (kategori baik) adalah sebanyak 4 orang dengan presentase 9,1%, kemudian responden yang memperoleh skor 80.00 (kategori sangat baik) adalah sebanyak 3 orang dengan presentase 6,8%, selanjutnya responden yang memperoleh skor 85.00 (kategori sangat baik) adalah sebanyak 13 orang dengan presentase 29,5%, kemudian responden yang memperoleh skor 90.00 (kategori sangat baik) adalah sebanyak 6 orang dengan presentase 13,6%, kemudian responden yang memperoleh skor 95.00 (kategori sangat baik) adalah sebanyak 12 orang dengan presentase 27,3%, kemudian responden yang memperoleh skor 100.00 (kategori sangat baik) adalah sebanyak 6 orang dengan presentase 13,6%, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 1: Histogram Pelatihan Di “CU”
DosnitahiPinangsori

2. Deskriptif Data Kinerja Karyawan Di “CU”
DosnitahiPinangsori

Dari hasil jawaban responden tentang kinerja karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori diperoleh nilai terendah 70 dan nilai tertinggi 100. Sedangkan skor maksimal yang mungkin dicapai adalah 100. Hasil perhitungan statistik kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.9 nilai mean, median, dan modus kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai Mean, Median Dan Modus Kinerja
Karyawan
Di “CU” DosnitahiPinangsori

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		85.5682
Median		85.0000
Mode		85.00
Std. Deviation		7.71708
Minimum		70.00
Maximum		100.00
Sum		3765.00

Sumber: Olahan Dana SPSS Versi 22

Berdasarkan analisis data tersebut, maka diperoleh skor rata-rata (mean) 85.568 dengan jumlah responden 44 orang. Apabila dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang ditetapkan pada tabel 1.4 Bab III, maka posisi keberadaan kinerja karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori masuk pada kategori “sangat baik”. Artinya kinerja karyawan telah berjalan dengan baik. Kemudian dari tabel tersebut jika diketahui bahwa nilai tengah (median) adalah 85. Sedangkan nilai yang sering muncul (modus) adalah 85 dan nilai terendah 100 dan nilai terendahnya 70 dengan jumlah keseluruhan adalah 3765.00. Perhitungan data kinerja karyawan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini dari jawaban responden pada angket yang diajukan sebanyak 20 butir pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator.

Tabel 6
Nilai Rata-Rata Tiap Indikator Kinerja
Karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori.

N	Indikator	Rata - Rata	Kriteria
1	Ketelitian	90,1	Sangat Baik

		5 %	k
2	Kualitas Pelayanan	95,1 2 %	Sangat Baik
3	Penyelesaian sesuai standar	73,3 7 %	Baik

Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan anti-p-tiap indikator sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori pada indikator ketepatan yang ditunjukkan dari hasil jawaban karyawan mencapai 90,12 jika dilihat dari kriteria penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan pada tabel 1.4, maka berada pada kategori "sangat baik" artinya ketelitian karyawan dalam bekerja sudah baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
2. Kinerja Karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori indikator Kualitas Pelayanan yang ditunjukkan dari hasil jawaban karyawan mencapai 95,12 jika dilihat dari kriteria penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan pada tabel 1.4, maka berada pada kategori "sangat baik" artinya kualitas pelayanan karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan kategori perusahaan dan karyawan juga memuaskan setiap kebutuhan konsumen dalam kualitas pelayanan yang mereka buat dalam perusahaan.
3. Kinerja Karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori pada indikator Penyelesaian Sesuai Standar yang ditunjukkan dari hasil jawaban karyawan mencapai 73,37 dan jika dilihat dari kriteria penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan pada tabel 1.4, maka berada pada kategori "baik" artinya karyawan yang bekerja tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan melakukan kerjasama yang baik antar karyawan.

Dari perolehan nilai pada setiap indikator di atas, dapat dilihat pada skor tertinggi berada pada indikator kinerja karyawan pada kualitas pelayanan yaitu sebesar 95,12 berada pada kategori "sangat baik" artinya Kualitas Pelayanan yang dimiliki karyawan Di "CU" Dosnitahi Pinangsori sudah menunjukkan bahwa sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan "CU" Dosnitahi Pinangsori. Sedangkan nilai terendah berada pada indikator penyelesaian sesuai standar yaitu sebesar 73,37. dan berada pada kategori "baik" dalam artian penyelesaian sesuai standar perusahaan dalam bekerja sudah baik sesuai dengan yang

diharapkan oleh perusahaan "CU" Dosnitahi Pinangsori.

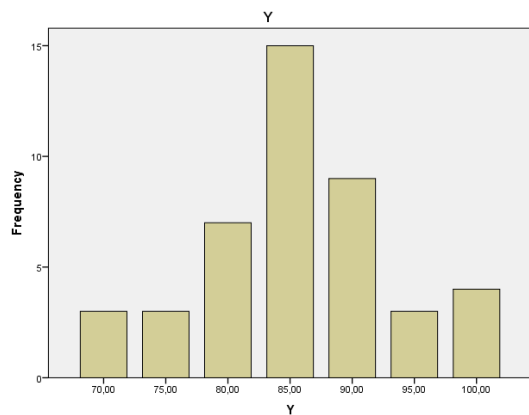
Adapun tabel distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Di "CU" Dosnitahi Pinangsori
INTERVAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 70.00	3	6.8	6.8	6.8
75.00	3	6.8	6.8	13.6
80.00	7	15.9	15.9	29.5
85.00	15	34.1	34.1	63.6
90.00	9	20.5	20.5	84.1
95.00	3	6.8	6.8	90.9
100.00	4	9.1	9.1	100.0
Totall	44	100.0	100.0	

Sumber: Olahan SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memperoleh skor pada interval 70.000 (kategori baik) adalah sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%. Kemudian karyawan yang memperoleh skor 75.00 (kategori baik) adalah sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%. Selanjutnya karyawan yang memperoleh skor 80.00 (kategori sangat baik) sebanyak 7 orang dengan persentase 15,9%. Kemudian karyawan yang memperoleh skor 85.00 (kategori sangat baik) sebanyak 15 orang dengan persentase 34,1%. Selanjutnya karyawan yang memperoleh skor 90.00 (kategori sangat baik) sebanyak 9 orang dengan persentase 20,5%. kemudian karyawan yang memperoleh skor 95.00 (kategori sangat baik) sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%. kemudian karyawan yang memperoleh skor 100.00 (kategori sangat baik) sebanyak 4 orang dengan persentase 9,1%, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.3 histogram kinerja karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori di bawah ini sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Kinerja Karyawan Di “CU” DosnitahiPinangsori

3. Pengujian Hipotesis

Selesai dari mendeskripsikan data variabel dalam hal pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori, maka akan dilakukan pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti, dan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut dapat ditolak atau diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis pada Bab II, peneliti merumuskan hipotesisnya yaitu “Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori”. dan “H0: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di “CU” DosnitahiPinangsori”.

Dalam hal penelitian penulisan mengajukan hipotesis seperti yang telah diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 22 berikut adalah tabel hasil olahan data software Versi 22. Untuk mengetahui apakah di tolak atau diterima dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Kolerasi Product Moment

Kolerasi *product moment* merupakan alat uji statistic yang di gunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. *product moment* di gunakan untuk mencari arah dan kekuatan dan kekuasaan hubungan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berikut hasil uji kolerasi *product moment*. Penelitian ini, maka dapat dianalisis dengan menggunakan table correlation dibawah ini dengan menggunakan software SPSS Versi 22.

Tabel 8
Korelasi *Product Moment*

Correlations		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.311*
	Sig. (2-tailed)		.040
	N	44	44
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.311*	1
	Sig. (2-tailed)	.040	
	N	44	44

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan perbandingan nilai yang sig dan α diperoleh $\text{sig} = 0,040 < \alpha = 0,05$ atau $0,040 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima dan H_0 di tolak.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (pelatihan) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 9
Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di “CU” DosnitahiPinangsori Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.075	7.42187

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS Versi 22 diperoleh indeks R^2 sebesar 0.097 yang artinya variabel X (pelatihan) dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.097% dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil perhitungannya diperoleh indeks korelasi r_{xy} dengan nilai signifikan 0,040. Maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,040 < 0,05$) maka hipotesis yang dibuat oleh peneliti diterima. variabel X (pelatihan) dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.097% dan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh factor lain.

c. Uji t

Uji t merupakan uji statistic yang sering kali di temuidalammasalah-masalahpraktisstatistika. Pengujianini di lakukandenganmembandingkan t hitungdengan t tabeldengantingkatsignifikansebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = ry-2 Dimana t hitungsignifikanmakahipotesisditerima, dengan kata lain variabel independent secara individual memiliki pengaruh yang signifikanterhadapvariabeldependen.

Tabel 10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	56.919	13.569		4.195	.000
Pelatihan	.321	.152	.311	2.119	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Kararyawan

Berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS Versi 22 pada tabel untuk pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 2.119 dengan demikian dapat diketahui jika t hitung lebih besar dari pada t tabel = (2.119 > 0.104), dengan nilai sig = 0,040 pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% = 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,040 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antar pelatihan terhadap kinerja karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori. Dengan kata lain, semakin bagus pelatihan tersebut maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin buruk pelatihan yang ada maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Hasil yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 dapat diterima dan menolak H_0 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antar pelatihan terhadap kinerja karyawan di "CU" Dosnitahi Pinangsori.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Bungin. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PRENADA MEDIA GROUP
- Doni, August. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.
- Dessler, dkk. 2009. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Pramasanur Beach-Bali*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume. 6. No. 3
- Djamhur, dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 25. No. 1
- Edwin, dkk. 2013. *Pengaruh System Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Iling*. *Jurnal Muqtashid*. Volume. 1 No. 1.
- Gibson, dkk. 2007. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Swalayan Bayumanik Semarang*. *Jurnal Of Management*. Volume. 02. No. 02
- Isvandiari dan Bagus. 2018. *Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal Jibeka*. Vol 12. No.1
- Jackson. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Muizi. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Perbankan Di Sulawesi Tenggara*. *Jurnal Pekbis*. Volume. 6. No. 1-13
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Noor. 2010. *Instrumen penelitian*. Jakarta. Hak Cipta
- Suwanto, Edwin. 2011. *Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Hak Cipta
- Serdamayanti, James. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Hak Cipta
- Sastrohadwuyo, dkk. 2006. *Pengaruh Praktek Kerja Industri Terhadap Kemampuan Penguasaan Hardskill*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume. 11. No. 2
- Swasto, dkk. 2008. *Pengaruh Kompensasi Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan. Jurnal Of Social And Politic.*
Volume. 1. No. 1-12
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan.*
Bandung. Alfabeta
- Tjiptoni, Ayckof. 2007.
*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Ke
puasan Pelanggan Di Ahass Sumber Jaya
Maha Sakti
Kecamatan Rogojamipi Kabupaten Bayuw
angi. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.*
Volume. 12. No. 1
- Windyastuti, dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan,
Kepribadian Ekstravansi Dan
Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Mekanik.*
Jurnal Ilmu Manajemen. Volume. 2. No. 3