

# **Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Karyawan PT. Printera Global Cetak Jakarta**

## ***The Effect of Training On Employee's Performance of PT. Printera Global Cetak Jakarta***

**Elly Siti Nurliyah**

Jurusan Manajemen, STIE MBI, Jakarta

Email [enurliyah20@gmail.com](mailto:enurliyah20@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Printera Global Cetak Jakarta.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan survei terhadap karyawan PT. PRINTERA GLOBAL CETAK JAKARTA sebanyak 30 orang. Data dianalisis dengan software SPSS 25. Pertama-tama data perlu diadakan pengujian persyaratan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penghitungan koefisien korelasi,  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  ( $0,518 > 0,361$ ), yang berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. PRINTERA GLOBAL CETAK JAKARTA. Nilai 0,518 tersebut berarti juga kekuatan korelasinya sedang. Dari daftar distribusi "t" dengan taraf nyata 0,05 dan dk 28 (n-2) diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,048$ . Dari hasil penghitungan didapat  $t_{hitung} = 3,203$  lebih besar daripada  $t_{tabel} = 2,048$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara variable dapat diterima. Untuk  $r^2 = (0,518)^2 = 0,268$  artinya bahwa pengaruh variable x terhadap y adalah sebesar **26,8%**. Persamaan regresi yang dihasilkan  $Y = 22,697 + 0,488 X$ . Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta a sebesar 22,697 artinya bahwa kinerja karyawan sebesar 22,697 walaupun pelatihan tidak dilakukan (skor 0). Koefisien b sebesar 0,488 artinya, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel pelatihan, akan meningkatkan 0,488 skor variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The study aims to determine the effect of training with employee performance. This research was conducted at PT. Printera Global Cetak Jakarta.*

*The research method is quantitative descriptive, with a survey of 30 PT. Printera Global Cetak Jakarta's employees. Data were analyzed with SPSS 25 software. First of all, the data need to be tested with validity test and reliability test.*

*The result of calculating correlation coefficient,  $r_{count} > r_{table}$  ( $0,518 > 0,361$ ), it means that there is an influence between training and the performance of PT. PRINTERA GLOBAL CETAK JAKARTA employees. The value 0,518 also means the correlation is currently. From the "t" distribution list with a significant level of 0,05 and dk 28 (n-2),  $t_{table} = 2,048$ . From the calculation results,  $t_{count} = 3,203$  is greater than  $t_{table}$ , so that the hypothesis that claim that there is relationship between variables can be accepted. The result  $r^2 = (0,518)^2 = 0,268$ , it means that the effect of variable X to variable Y is equal to **26,8%**. The result of regression equation is  $22,697 + 0,488 X$ . The equation explained that a constant of 22,697 means that the employee's performance is 22,697 even though training is not conducted (score 0). Coefficient b (0,488) means that if any 1 (one) increase in training variable, it will increase 0,488 employee performance variable scores.*

**Keywords: Training, Employee Performance**

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1. Latar belakang

Dalam setiap perusahaan, dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. Pada umumnya setiap perusahaan ingin berhasil dalam usaha yang telah dibuatnya, oleh sebab itu perusahaan harus mencapai tujuan dari usaha yang dijalankannya dengan menerapkan peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawannya

Salah satu perusahaan yang menerapkan hal tersebut adalah PT. PT. Printera Global Cetak.

Disiplin kerja di perusahaan sangatlah baik. Karyawan selalu diarahkan untuk datang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan sesuai deadline.

Motivasi kerja karyawan dirasakan cukup baik karena selalu ada penghargaan-penghargaan bagi karyawan dengan prestasi yang baik.

Sedangkan lingkungan kerja di perusahaan sangatlah menjunjung tinggi kebersihan dan keselamatan kerja.

Untuk stress kerja, masing-masing individu memiliki tingkat stress yang berbeda, tetapi perusahaan berusaha meminimalisir stress kerja dengan mengatur SOP pekerjaan dengan baik.

Pelatihan karyawan diadakan berkala untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan karyawan memegang peranan penting dalam mengerjakan pekerjaan

Dengan latar belakang tersebut, penulis ingin mengangkat judul “**Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Karyawan PT. Printera Global Cetak Jakarta**”

## 1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian, dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, diambil masalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## 1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh dari Pelatihan itu sendiri terhadap kinerja karyawan?

## 1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## 1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi akademisi  
Harapannya, penelitian ini bisa menambah wawasan dan menjadi referensi untuk penelitian lainnya.
2. Bagi praktisi  
Harapannya, penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia dan dapat diaplikasikan di tempat kerjanya.

# 1. TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Kajian Teori

### 2.1.1. Arti, Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktisi adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai

keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Veithzal Rivai (2011:212) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

### 2.1.2. Asas-asas Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan, perusahaan sebagai penyelenggara hendaknya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Dale Yoder dalam bukunya *Personal Principles and Policies*, menyebutkan sembilan asas yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu:

(1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3) *motivation* (4) *active participation*, (5) *selection of trainees*, (6). *Selection of trainers*; (7) *trainer's of training* (8) *training method's* dan (9) *principles of learning* (1962:235).

### 2.1.3. Pengembangan Program Pelatihan

Dalam program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan.

Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989 : 287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5)

*actual program*, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*.

Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997 : 360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu

(1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

### 2.1.4. Mekanisme Pelatihan

Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh beberapa hal. Dikemukakan oleh William B. Werther (1989 : 290) sebagai berikut : *that is no simple technique is always best; the best method depends on : cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities*. Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih.

### 2.1.5. Manajemen Pelatihan

Langkah-langkah yang biasa digunakan ketika pengembangan program pelatihan menurut William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*-, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7)

*evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

- (1). Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan;
- (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan;
- (3) menyusun kriteria;
- (4) pre tes terhadap pemegang
- (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar;
- (b) melaksanakan pelatihan;
- (7) memantau pelatihan;
- dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terdibandingkanhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

### 2.1.6. Konsep dan Pengertian Kinerja

Menurut Robbins, Stephens dalam buku Kinerja Pegawai Sinambela, Lijan Poltak (2012:5), kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Rivai, Basri dalam Buku Kinerja Pegawai, Sinambela, Lijan poltak (2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### 2.1.7. Aspek-aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja

Dari hasil studi Lazer dan Wikstroom Noe (2012 : 118 ) terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai dalam Buku MSDM (2012:118) Yani M, aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh .
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya

individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

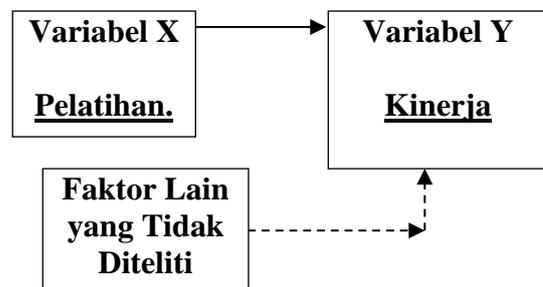
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan/ rekan. Melakukan negosiasi dan lain-lain.

### 2.2. Kerangka Pikir

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, Perusahaan akan melakukan beberpa pendekatan dan perbaikan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal-hal tersebut diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik kualitas pekerja dengan cara mengadakan pelatihan dan kebijakan manajemen.

Pelatihan yang akan meningkatkan kualitas pekerja, akan diteliti sebagai variabel yang mempengaruhi (Variabel X) dan kinerja sebagai Variabel yang dipengaruhi (Variabel Y). Dengan pola hubungan variabel X dan Variabel Y secara sistematis ddapat digambarkan sebagai berikut :

#### Kerangka Pikir



### 2.3. Hipotesis

H1: “Terdapat hubungan dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.”

H0: “Tidak terdapat hubungan dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.”

## 2. METODE PENELITIAN

### 3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistik.

### 3.2. Subjek dan Objek Penelitian

#### 3.3.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati. Adapaun subjek penelitian adalah karyawan PT. PRINTERA GLOBAL CETAK yang berada di daerah Jakarta.

#### 3.3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek penelitian adalah Kinerja Karyawan.

#### 3.3. Operasional Variabel

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel Pelatihan sebagai variabel independen atau variabel bebas dan kinerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menetapkan item-item variabel serta indikator sebagai ukuran pencapaian variabel, adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**OPERASIONAL**  
**VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Indikator	Skala
Variabel bebas : Pelatihan	Pengetahuan	Ordinal
	Kemampuan	
	Sikap	
Variabel terikat : Kinerja	Inisiatif	Ordinal
	Disiplin	
	Efektifitas	
	Efisiensi	

#### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan obyek penelitian.

##### 3.4.1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam pelaksanaan penelitian, diperoleh melalui penelitian langsung ke lapangan, yaitu dengan penyebaran angket, observasi dan wawancara pada pihak-pihak yang dijadikan obyek penelitian. Data primer disini ini adalah berupa questioner, berisi berbagai

macam pertanyaan yang diperoleh dari para karyawan PT. PRINTERA GLOBAL CETAK.

##### 3.4.2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data untuk penelitian di mana tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian yang sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber-sumber data yang dimaksud adalah seperti dari buku-buku, laporan ilmiah, data dan dokumen perusahaan yang dimiliki yang berkaitan dengan penelitian.

#### 3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 3.5.1. Populasi

Keseluruhan karakteristik obyek penelitian ini dinamakan Populasi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudjana (2004 : 161), yaitu : “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karekteristik tertentu mengenai sekumpulan subyek yang lengkap dan jelas”.

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan PT. PRINTERA GLOBAL CETAK sebanyak 30 orang.

##### 3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang dianggap refresentatif untuk mewakili populasi tersebut. Sugiono (1997 : 51) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Cohen, et.al, (2007, hlm. 101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011, hlm. 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Karena hal tersebut, maka

sampel yang diambil penulis adalah 30 orang.

### 3.6. Teknik Analisa data

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel satu terhadap variabel lainnya. Maka analisis yang digunakan adalah analisis yang bersifat korelasional untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja.

Dari questioner yang terkumpul maka selanjutnya diadakan pengolahan data yang memberikan skor kepada masing-masing responden. Teknik analisis data menggunakan program software SPSS 25 (Statistical Product and Services Solutions).

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2002: 99). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat.

Suatu item dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0.300 merujuk pendapat (Kaplan dan Saccuso, 1993:140). Jadi, jika diperoleh nilai koefisien validitas > 0.300, maka item tersebut valid sehingga skor-skor dari butir tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2007: 108). Instrumen yang sudah dapat dipercaya Reliabel dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrument, menggunakan software SPSS 25.

Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan dengan angka tabel r product moment. Jika diperoleh r hitung > dari pada r tabel berarti instrumen tersebut reliabel.

Sebaliknya jika r hitung < dari r tabel berarti instrumen tersebut tidak reliabel.

### 3.6.3. Regresi Linier

“Analisa regresi linier adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel “ (Setiawan, 2006:86).

Dalam analisa regresi linier ini terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependen variabel*) yaitu Kinerja karyawan dan variabel yang mempengaruhi (*independen variabel*) yaitu Pelatihan.

Rumus regresi linier adalah :

$$Y = a+bX$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas (dependen variabel)

X= Variabel bebas (dependen variabel)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

### 3.6.4. Koefisien korelasi

Data yang terkumpul selanjutnya dihitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

**Tabel 3.2**  
**INTERPRESTASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.2 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

### 3.6.5. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya kontribusi dari pelatihan (X) terhadap naik turunnya nilai kinerja karyawan (Y), maka diadakan analisis koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Besarnya koefisien penentu (determinan)

R = Koefisien korelasi

### 3.6.6. Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk seluruh populasi, maka digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan software SPSS 25.

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

H1 diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

### 3.7. Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukannya dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan yaitu Mulai September 2021 sampai dengan November 2021.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. PRINTERA GLOBAL CETAK PT. Printera Global Cetak yang didirikan pada 17 Juli 2017 merupakan salah satu perusahaan jasa layanan cetak terpadu untuk bisnis dimana konsumen bisa mendapatkan segala kebutuhan pemasaran dan pelatihan perusahaan konsumen dengan mudah, cepat dan transparan. Contoh produk untuk kebutuhan dalam bidang bisnis : kartu nama, kop surat, amplop, id card, lanyard, kartu ucapan dan lain-lain. Untuk kebutuhan pemasaran : brosur, flyer, x banner, roll banner, tripod banner, poster dan lain-lain. Untuk kebutuhan pelatihan : tumbler, mug, pulpen, flashdisk, powerbank dan lain-lain.

### 4.2. Analisis Data

Adapun hasil pengolahan data dari distribusi angket terbagi dalam beberapa pembahasan sebagai berikut :

#### 4.2.1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1**  
**Hasil uji Validitas**

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Rtabel (N=28)	Rhitung Variabel (X)	Rhitung Variabel (Y)	Keterangan
Pernyataan 1	0,361	0,602	0,685	Valid
Pernyataan 2	0,361	0,519	0,627	Valid
Pernyataan 3	0,361	0,506	0,610	Valid
Pernyataan 4	0,361	0,504	0,606	Valid
Pernyataan 5	0,361	0,545	0,564	Valid
Pernyataan 6	0,361	0,634	0,680	Valid
Pernyataan 7	0,361	0,530	0,723	Valid
Pernyataan 8	0,361	0,679	0,722	Valid
Pernyataan 9	0,361	0,663	0,654	Valid
Pernyataan 10	0,361	0,599	0,413	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25

Suatu item dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0.300 merujuk pendapat (Kaplan dan Saccuso, 1993:140). Nilai koefisien validitas  $> 0.300$ , maka instrumen tersebut di atas dapat disimpulkan valid, sehingga skor-skor dari butir tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### 4.2.2. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PRINTERA GLOBAL CETAK dengan menggunakan Cronbach Alpha, menggunakan software SPSS 25, dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

Sumber : HasilPengolahan SPSS 25

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel Y**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Sumber : HasilPengolahan SPSS 25

Nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,361 (r tabel untuk n=30), sehingga data dinyatakan reliabel.

#### 4.2.3. Analisis Korelasi

Besarnya koefisien korelasi kedua variabel menggunakan software SPSS 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Koefisien Korelasi**

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.518**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	30	30

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

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dijelaskan bahwa korelasi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,518.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapat besarnya r hitung **0,518** lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat ketelitian 95 % sebesar **0,361**. Berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan r hitung 0,518 menandakan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat sedang.

Angka koefisien positif menunjukkan hubungan positif, yaitu jika pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika pelatihan menurun, maka keputusan pembelian juga akan menurun.

#### 4.2.4. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.5**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 <sup>a</sup>	,268	,242	3,089

a. Predictors: (Constant), X

- Predictors: (Constant), pelatihan
- Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.11. (*model summary*) menunjukkan nilai *R Square* adalah 0,268 atau 26,8%. Hal ini berarti dalam variabel X, yaitu pelatihan mampu menjelaskan variabel Y, yaitu kinerja karyawan sebesar 26,8% dan selebihnya sebesar 73,2% (100% - 26,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian.

#### 4.2.5. Persamaan Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.9**  
**Persamaan Determinasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.697	6.665		3.406	.002
1 Pelatihan	.488	.152	.518	3.203	.003

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.12. Persamaan Determinasi Y, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + bX$ , berdasarkan *output* diatas, maka  $Y = 22,697 + 0,488 X$  (pelatihan), persamaan ini berarti;

- Nilai konstanta (a) adalah 22,697, artinya jika pelatihan tetap atau nol (0), maka nilai konsistensi kinerja karyawan tetap sebesar 22,697.
- Nilai variabel (b) bernilai positif, yaitu 0,488. Hal ini dapat diartikan, jika variabel pelatihan naik 1, maka akan menyebabkan kenaikan nilai konsistensi sebesar 0,488 pada kinerja karyawan.

#### 4.2.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan uji t dua pihak sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,697	6,665		3,406	,002
X	,488	,157	,518	3,203	,003

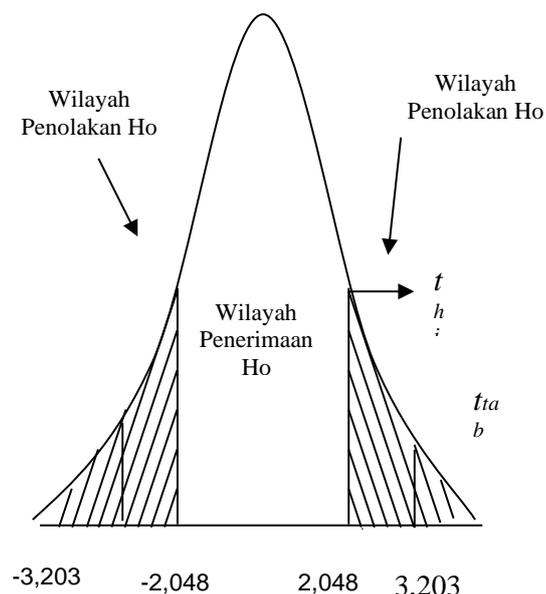
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil Tabel 4.11. untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebagai berikut:

- Diperoleh hasil t hitung koefisien korelasi Pelatihan adalah 3,203, sedangkan pada t tabel dengan derajat kebebasan  $df = n-2$  atau  $30-2 = 28$  didapat t tabel adalah 2,048 maka t hitung  $>$  t tabel ( $3,203 > 2,048$ ) maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.
- Tingkat signifikansi diperoleh hasil  $0,003 < 0,005$  yang berarti hasil pengujian hipotesis dinyatakan signifikan diterima dan dapat dibuktikan bahwa Pelatihan yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.1. dibawah ini :

**Gambar 4.1**  
**Daerah Penerimaan  $H_1$  dan Penolakan  $H_0$**



#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik.

##### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum yang merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Dari daftar distribusi “t” dengan taraf nyata 0,05 dan df 28 (n-2) diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,048$ . Dengan demikian  $t_{hitung} = 3,203$  adalah lebih besar daripada  $t_{tabel} = 2,048$ , ini berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  atau hipotesis alternatif diterima. **Berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**
2. Sedangkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
  - Berdasarkan perhitungan, didapat persamaan regresi  $Y = 22,697 + 0,488 X$ . Konstanta a sebesar 22,697 artinya bahwa kinerja karyawan sebesar 22,697 walaupun pelatihan tidak dilakukan (skor 0). Dapat dijelaskan bahwa Koefisien b sebesar 0,488 berarti bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel Pelatihan, akan meningkatkan 0,488 skor variabel kinerja karyawan.
  - Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapat besarnya r hitung **0,518** lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat ketelitian 95 % sebesar **0,361**. Berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan r hitung 0,518 menandakan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat sedang.
  - Untuk tingkat keeratan antar variabel dalam penelitian ini didapat melalui perhitungan koefisien determinasi dengan hasil  $r^2 = (0,518)^2 = 0,268$ . Berarti tingkat keeratan kedua variabel tersebut adalah 26,8 % dan 73,2 % sisanya ditentu
  - kan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan
  - Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kualitas pelatihan.
  - Diharapkan perusahaan menambah pelatihan-peatihan untuk karyawan.
  - Hendaknya pelatihan dijadwalkan tetap secara berkala.
  - Hendaknya perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan-pelatihan.
2. Bagi akademisi, penelitian ini mudah-mudahan menjadi referensi dan bisa dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.  
Demikian kesimpulan dan saran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Setiawan, (2006), *Pengantar Statistika*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Cohen, L, Manion, L, & Morrison, K (2007), *Research Methods in Education*, Routledge Falmer, New York.
- Rivai Veithzal , (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE, Jakarta,
- Sudjana, 2004, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono, Fandy, 1996, *Strategi Bisnis dan Manajemen*, Andi, Jakarta
- Umar, Husein (2002), *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Werther, William B, (1989), *Business and Economics*, McGraw Hill, New York.