SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau

OLEH :

RETNO TRI ASTUTI
NPM : 155210386

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Retno Tri Astuti

NPM : 155210386

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Disahkan Oleh

Pembimbing

(Abd. Razak Jer, SE., M.si)

Mengetahui

Dekan	Ketua Program Studi
(Dr. Firdaus A Rahman, SE., M.Si. ,Ak.CA)	**(Azmansyah, SE., M.Econ)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama	: Retno Tri Astuti
NPM	: 155210386
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen S1
Konsentrasi	: MSDM
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Disetujui Oleh

Tim Penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM (.....)
2. Suyadi, SE., M.Si (.....)

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen	Pembimbing
(Azmansyah, SE., M.Econ)	**(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761) 674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Retno Tri Astuti

NPM : 155210386

Program Studi : Manajemen S1

Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara Bimbingan	Paraf Sponsor
07/05/2019	X	- Uraikan data dan variabel di latar belakang	
08/05/2019	X	- Teori utama minimal 6 - Urutan-urutan teori - Populasi dan sampel pakai metode apa	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

21/05/2019	X	-	Teori dan urutan teori
28/08/2019	X	-	Metode penelitian
		-	ACC Seminar Proposal
12/11/2019	X	-	ACC Kuesioner
16/01/20120		-	Teori pelatihan dari buku Henry Simamora
	X	-	Teori variabel Y
		-	Operasional variabel (bab 1 sampai dengan 4)
10/02/2020		-	Pembahasan tabel
	X	-	Pembahasan analisis data (Hasil)
		-	Kesimpulan
17/02/2020	X	-	ACC Seminar hasil

Pekanbaru, Mei 2020

Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No.49 Tanggal, 30 APRIL 2020Maka pada Hari, KAMIS, TANGGAL 30 APRIL 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

1.N a m a	:	Retno Tri Astuti
2.N P M	:	155210386
3.Program Studi	:	Manajemen S1
4.Judul skripsi	:	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan perum Jamkrindo kantor cabang Pekanbaru
5.Tanggal ujian	:	30 APRIL 2020
6.Waktu ujian	:	
7.Tempat ujian	:	Daring /Online
8.Lulus Yudicium/Nilai	:	LULUS (B+) / 72
9.Keterangan lain	:	Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastra Ningsih.,SE., MSI
Pjs. Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :
1. Abd Razak Jer, SE. M.Si
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Suyadi, SE., Msi

Saksi
1. Restu Hayati, SE., MSi

Pekanbaru,
Mengetahui
Dekan,

Dr.Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Retno Tri Astuti
NPM : 155210386
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 02 Oktober 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1.
2.	Suyadi, SE., M.Si		2.
3.	Yul Efnita, SE., MM		3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 02 Oktober 2019
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2102/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 22 April 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat:
1. Surat Mendikbud RI:
   a. Nomor: 0880/U/1997
   b. Nomor: 0213/0/1987
   c.Nomor: 0378/U/1986
   d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
   a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
   b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jcr, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
   N a m a : Retno Tri Astuti
   N P M : 155210386
   Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
   Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan SDM Terhadap Kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 23 April 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : Retno Tri Astuti

NPM : 155210386

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja karyawan Perum Jamkrindo kantor Cabang Pekanbaru

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 21 % (Dua Puluh satu) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Februari 2020
Ketua Program Studi

Azmansyah, SE.,M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajaukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Unviersitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruaan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan

Retno Tri Astuti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU

OLEH :

RETNO TRI ASTUTI
155210386

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dengan sampel sebanyak 34 orang sebagai responden dengan menggunakan metode sensus, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan (X) 0,614 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,599 serta nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,834 yang berarti bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 83,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PERUM JAMKRINDO PEKANBARU BRANCH OFFICE

BY :

RETNO TRI ASTUTI
155210386

This study aims to determine the effect of training on the performance of employees of Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office. This research uses descriptive quantitative method that uses primary data and secondary data obtained through interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office with a sample of 34 people as respondents using the census method, ie the total population was sampled. Analysis of the data used is simple linear regression analysis. The results showed that training (X) 0.614 had a significant effect on employee performance (Y) of 2.599 and the coefficient of determination (R^2) showed a figure of 0.834 which means that training contributed 83.4% to employee performance while the remaining 16, 6% is influenced by other factors.

Keywords: Training, Employee Performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau dengan Judul Penelitian **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru".**

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih yang luar biasa kepada kedua orangtua ku yang tercinta, Ibunda Tumini Ayahanda Suwarto dan adik kandungku Rahmat Gunawan serta seluruh keluarga besar ku yang tiada hentinya memberikan kasih sayang yang tulus dan selalu memanjatkan doa, memberikan dukungan serta semangat yang tiada duanya demi kesuksesan penulis.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. Syafrinaldi, SH. M. CL.
3. Bapak Dr. Firdaus A Rahman, SE., M.Si. Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE. M. Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M. Si selaku pembimbingku yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen, Staff pengajar serta staff pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kepala cabang dan Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang telah memberikan izin dan Siska Arifawati SE yang telah bersedia membantu mengumpulkan data penelitian.
8. Yang terkasih Muhammad Yofandri, Sahabat-sahabat tersayang Oksa Laara Syafti SE, Asmaul Husni SE, Iisra Maidesni SE, Nia Azhari, Nur Afni Oktaviana S.Kep, serta teman sepembimbingan dan seperjuangan Irma Abdillah SE, Dessy Fitriani SE, Meliana Manalu SE, Desi Purnama Sari SE, Reka Sodikin SE, Kak Endang Mey Rehulina SE, Rahma Dina SE, Welly Desmapita SE, Reni Yulianti SE dan teman sepembimbing lainnya, dan seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2015 terutama kelas K terimakasih banyak atas doa dan support kalian selama ini kepada penulis selama penulis membuat skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT memberikan kasih sayang dan anugrah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 09 Mei 2020

Penulis

Retno Tri Astuti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

PERNYATAAN SKRIPSI ……

ABSTRAK ……. i

KATA PENGANTAR …….. iii

DAFTAR ISI ……. v

DAFTAR TABEL ……. viii

DAFTAR GAMBAR …… xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah ……. 1

1.2. Perumusan Masalah …… 9

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian …… . 10

1.4. Sistematika Penulisan ……. 10

BAB II : TELAAH PUSTAKA

2.1. Pelatihan ……. 12

2.1.1. Pengertian Pelatihan ……. 12

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian ……. 13

2.1.3. Prinsip-Prinsip Pelatihan Karyawan ……. 16

2.1.4. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan …….. 17

2.1.5. Kebutuhan Pelatihan ……. 19

2.2.6. Indikator Pelatihan ……. 21

1. Materi pelatihan ……. 21

2. Instruktur Pelatihan …… 22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Metode Pelatihan ……. . 24

2.2.7. Peserta Pelatihan ……. . 26

2.2.8. Evaluasi Program Pelatihan ……. 28

2.2. Kinerja …… 29

2.2.1. Pengertian Kinerja …… 29

2.2.2. Konsep-konsep Kinerja …… 30

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja …… 31

2.2.4. Pengukuran Kinerja Karyawan …… 32

2.2.5. Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan ……. 35

2.3. Penelitian Terdahulu …….. 37

2.4. Kerangka Pemikiran …….. 38

2.5. Hipotesis …… 38

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian …… 39

3.2. Operasional Variabel …… 39

3.3. Populasi dan Sampel …… 40

3.4. Jenis dan Sumber Data ……. 41

3.5. Teknik Pengumpulan Data ……... 41

3.6. Teknik Analisis Data …… 42

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) ……. 45

4.2. Struktur Organisasi Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru 47

4.3. Visi dan Misi Perusahaan ……. 49

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4. Aktifitas Perusahaan …… 51

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Responden Penelitian ……. 53

5.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas ……... 59

5.3. Analisis Pelatihan Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …… 61

5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan ……... 81

5.5. Analisis Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …… 83

5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ……. 95

5.7. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan …….. 97

5.8. Pembahasan Hasil Penelitian ……... 100

BAB VI : PENUTUP

6.1. Kesimpulan …….. 102

6.2. Saran…….. 103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagiannya Di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ……. 4

Tabel 1.2 Daftar Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …… 6

Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Terkait Dengan Tugas Pokok dan Fungsinya Di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ……... 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu …….. 37

Tabel 3.1 Operasional Variabel ……. 39

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin …… 53

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur ……. 54

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ……... 55

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja …… 56

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan …….. 58

Tabel 5.6 Uji Validitas Pelatihan ……... 59

Tabel 5.7 Uji Validitas Kinerja …… 60

Tabel 5.8 Uji Reabilitas …….. 61

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Jenis Materi Yang diberikan Perusahaan Dalam Memberikan Diklat Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan Karyawan …… 62

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menguasai Materi Yang Disajikan Pada Program Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan ….. 64

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Yang Diberikan Dengan Bidang Pekerjaan Yang Dilatih Oleh Instruktur 65

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Penyajian Materi Dalam Program Pelatihan Dapat Mendukung Peningkatan Pengetahuan Karyawan 67

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian Materi Oleh Instruktur Dapat Diterima Dengan Baik…….. 69

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Dalam Melaksanakan Pelatihan Instruktur Memiliki Kompetensi Dengan Materi Dalam Bidang Pelatihan Yang Ada ……... 70

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Materi Dari Instruktur Sudah Memenuhi Harapan Peserta Pelatihan …… 72

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Metode Diskusi Yang Diterapkan Dalam Pelatihan Dapat Membantu Karyawan Dalam Menyelesaikan Masalah Kerja ……... 74

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Metode Studi Kasus (*Case Study*) Merupakan Pelatihan Yang Sesuai Dibutuhkan Oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …… 75

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Studi Sendiri (*Self Study*) Dapat Menambah Informasi Dan Pengetahuan Bagi Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …….. 77

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Persentasi Video (Visual) Membantu Karyawan Dalam Menambah Pengetahuan Karyawan Secara Efektif 78

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja Yang Diadakan Perusahaan Menambah Keterampilan Kerja Karyawan …….. 80

Tabel 5.21 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Pelatihan Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru …… 81

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan Sangat Dituntut Oleh Perusahaan …….. 84

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Sangat Dibutuhkan Oleh Perusahaan Dalam Bekerja …… 85

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Berdasarkan Standar Kerja (SOP) Yang Dibuat Oleh Perusahaan ……. 87

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Mempunyai Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Di Perusahaan …….. 88

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Memberikan Hasil Kerja Yang Baik Dalam Perusahaan ……. 90

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dituntut Melakukan Pemecahan Masalah Yang Baik Dalam Bekerja …… 91

Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Berdasarkan Target Kerja Yang Diprogramkan Oleh Perusahaan ……. 92

Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Bekerja Sangat Penting Bagi Perusahaan …… 94

Tabel 5.30 Rekpitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ……. 95

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.31 Analisis Regresi Linear Sederhana…… 97

Tabel 5.32 Analisis Koefisien Korelasi …….. 98

Tabel 5.33 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) …… 99

Tabel 5.34 Epsilon ……. 99

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran …… 37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Rekapitulasi Tanggapan Responden

Lampiran 3 : Hasil Olahan Data

Lampiran 4 : Dokumentasi Foto

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi satu sama lain untuk memenuhi tujuan mereka bersama. Dalam mencapai tujuan itu perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting sekali dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal untuk kedepannya.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan adalah tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan perusahaan itu dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Menurut Rivai (2013: 212), Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Pemberian program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang lebih optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia akan menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan karyawan. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengambangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada karyawan, dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo) merupakan perusahaan BUMN yang memiliki fokus kegiatan usaha pada bidang penjaminan kredit, baik konvensional maupun syariah. Sejarah pendirian Jamkrindo sendiri diawali dengan pendirian Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) pada pertengahan tahun 1970, yang dilandasi oleh kondisi rill perkembangan koperasi yang masih tertinggal dibandingkan dengan perusahaan milik Negara dan perusahaan swasta. Dalam perkembangannya, LJKK kemudian diubah menjadi Perusahaan Umum Pengembangan Keuangan Koperasi (Perum PKK) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 tanggal 23 Desember 1981 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 27 tanggal 31 Mei 1985 tentang Perum PKK. Perum Jamkrindo merupakan satu BUMN berbentuk Perusahaan Umum (Perum). Oleh karenanya, perusahaan belum dapat melakukan penawaran saham perdana (*Initial Public Offerig*/IPO), sehingga kepemilikan saham 100% ada pada Pemerintah Republik Indonesia.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagai perusahaan BUMN, Perum Jamkrindo berkomitmen secara penuh dalam melaksanakan dan menunjang kebijakan maupun program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional dalam upaya mensejahterakan kehidupan bangsa. Implementasi komitmen tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pemberian bantuan konsultasi manajemen berupa pemberian jaminan kredit bersifat tunai dan non tunai, yang diberikan oleh Bank atau UMKM dan Koperasi. Dalam upaya meningkatkan ekonomi masyarakat secara merata dan memudahkan aksesibilitas, Perum Jamkrindo terus melakukan pengembangan jaringan kerja hingga ke pelosok negeri serta melakukan perbaikan dan pengembangan pada kualitas pelayanan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan berdasarkan Bagiannya Di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2019

Bagian	Jumlah (Orang)
Pimpinan Kepala Cabang	1
Kepala Bagian Bisnis	1
Penjaminan	10
Staff Bagian Bisnis Penjaminan	
Kepala Bagian Klaim &	1
Subrogasi	10
Staff Bagian Klaim & Subrogasi	
Kepala Bagian Operasional	1
Staff Bagian Operasional	5
Resepsionis	1
Driver	3

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cleaning Service	1
Jumlah	34 Orang

Sumber : Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Dari tabel 1.1 diatas disebutkan bahwa jumlah karyawan yang ada pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru berjumlah 34 orang yang ditempatkan pada beberapa bagian, diantaranya : 1 orang sebagai kepala cabang yang bertugas dalam merencanakan, mengelola serta mengendalikan segala aktifitas kantor cabang sesuai kebijakan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. 1 orang kepala bagian bisnis penjaminan bertanggung jawab atas semua bisnis dan pemasaran produk pada Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru baik transaksi maupun kegiatan lain yang berkenan dengan kerjasama dengan relasi dari lembaga keuangan bank dan non bank. 10 orang staff bagian bisnis penjaminan bertugas mencatat semua transaksi bisnis dan pemasaran untuk dilaporkan kepada Direksi (Kantor Pusat). 1 orang kepala bagian klaim dan subrogasi bertugas memproses klaim nasabah yang diterima dari mitra kerja yang bekerjasama dengan Perum Jamkrindo Cabang Pekanbaru. 10 orang staff bagian klaim dan subrogasi bertugas memproses klaim nasabah dan menagih pengembalian subrogasi. 1 orang kepala bagian operasional bertanggung jawab atas fisik uang dan mengontrol semua transaksi yang terjadi di kantor. 5 orang staff bertugas menginput keuangan perusahaan dan mengalokasikannya. Serta staff pendukung/pembantu di dalam Jamkrindo Cabang Pekanbaru seperti 1 orang resepsionis yang bertugas menerima tamu dan menginput surat masuk dan surat keluar serta staff pendukung lainnya seperti driver, cleaning service dan security yang bekerja untuk membantu kegiatan lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sendiri, untuk meningkatkan kinerja karyawannya pihak perusahaan melakukan program pelatihan untuk para karyawannya.

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Pada Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2014 - 2019

Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Peserta Diklat (orang)	Persentase Keikutsertaan (%)
2014	35	30	85,71%
2015	37	30	81,08%
2016	39	31	79,49%
2017	42	33	78,57%
2018	43	35	81,40%
2019	34	28	82,35%

Sumber : Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Berdasarkan dari tabel diatas adalah jumlah karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 sebanyak 187 orang yang mengikuti pelatihan. Pada tahun 2014 berjumlah 35 orang dengan yang mengikuti pelatihan berjumlah 30 orang. Pada tahun 2015 karyawan bertambah menjadi 37 orang dengan yang mengikuti pelatihan 30 orang. Pada tahun 2016 bertambah lagi menjadi 39 orang dengan yang mengikuti pelatihan 31 orang. Tahun 2017 jumlah karyawan lumayan banyak menjadi 42 orang dengan yang mengikuti pelatihan 33 orang. Tahun 2018 berjumlah 43 orang dengan yang mengikuti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelatihan berjumlah 35 orang dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan karyawan berjumlah 34 orang sehingga yang mengikuti pelatihan berjumlah 28 orang.

Berikut beberapa jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru terkait dengan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2019 yaitu :

Tabel 1.3
Jenis Pelatihan Terkait dengan Tugas Pokok dan Fungsinya di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru tahun 2019

Tahun	Jenis Pelatihan	Peserta
2019	- Pelatihan PKBL	1
	- Pelatihan Subrogasi	4
	- Pelatihan Analisa Kelayakan Penjaminan Case By Case (CBC)	2
	- Pelatihan Pembekalan dan Pelatihan Calon Karyawan	4
	- Pelatihan Pembiayaan Resi Gudang dan Skema Penjaminan Resi Gudang	2
	- Pelatihan In House Training Aplikasi Operasional Tersentralisasi	2
	- Pelatihan In House Training Aplikasi Akutansi Tersentralisasi dan Terintegrasi	3
	- Pelatihan Komunikasi dan Kehumasan	4
	- Pelatihan Tata Cara Pengajuan dan	6

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelaporan Pelatihan Karyawan

Sumber : Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Keterangan :

- Pelatihan PKBL. PKBL adalah singkatan dari Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, yaitu untuk membantu pemerintah dalam program Kredit Usaha Rakyat (KUR).
- Pelatihan Subrogasi. Subrogasi pada dasarnya merupakan pembayaran pihak ketiga kepada kreditur baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui debitur yang meminjam uang kepada pihak ketiga.

Setelah mengikuti pelatihan, pada umumnya menunjukkan bahwa para karyawan di perusahaan ini lebih termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang tinggi serta loyalitas dalam bekerja. Disamping itu adanya pelatihan dapat mengurangi kemangkiran dan perputaran karyawan karena meningkatnya kepuasan kerja. Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan dapat menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti pelatihan sehingga mereka lebih menguasai bidang kerjanya dan semakin secara produktif, terampil, kreatif serta professional dalam bekerja.

Berdasarkan pra penelitian pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, bahwa pelatihan diadakan karena kinerja karyawan menurun sehingga berdampak pada kinerja di perusahaan tersebut. Adapun peserta pelatihan adalah semua karyawannya, sesuai dengan program yang akan dipelatihkan. Hal ini merupakan upaya dari Perum Jamkrido Kantor Cabang Pekanbaru untuk menjadikan karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat menguasai pekerjaannya. Dari penelitian diatas, terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Apabila pelatihan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat menjadi masalah serius kedepannya, terutama pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dalam meningkatkan kinerja pimpinan maupun karyawannya, maka Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengadakan pelatihan tentang bagaimana upaya peningkatan kinerja di Perum Jamkrindo bagi pimpinan maupun karyawannya. Maka dari itu telah dilakukan pembinaan terhadap seluruh karyawan secara terus menerus serta diberikan pelatihan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka hal tersebut menjadi nilai lebih bagi perusahaan.

Berdasarkan sesuai uraian latar belakang masalah diatas, maka dari itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru".**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, penulis merumuskan perumusan masalah sebagai berikut : **"Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru"**.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pelatihan dan kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik, dapat bermanfaat:

a. Sebagai bahan masukan bagi institusi atau perusahaan terkait tentang program pelatihan yang berkualitas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
b. Menambah wawasan dan kemampuan berpikir peneliti mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.
c. Dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

1.4. Sistematika Penulisan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam penulisan skripsi ini dibagi dalam 6 bab yang tiap bab nya dibagi dalam beberapa sub bab dengan penjelasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu Pelatihan dan Kinerja, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah Perum Jamkrindo, struktur organisasi, visi misi dan aktivitas perusahaan .

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian beserta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pelatihan

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2013: 212), Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gomes (2003: 197), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasikan.

Nuraini (2013: 62), Pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan setiap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, terinci dan rutin.

Menurut Simamora (2004: 334), Pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Rachmawati (2008: 110), Pelatihan adalah tempat bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja dan diarahkan juga untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih baik lagi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 301), Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau luas. Dalam pengetian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat identifikasi untuk dalam pekerjaan mereka saat ini.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 dalam Simamora (2004: 276), pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kinerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan dari pelatihan adalah :

1. Memperbaiki Kinerja

   Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Meskipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, pelatihan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

   Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer disemua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi.
3. Membantu memecahkan masalah operasional

   Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya tekonologi manusia dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan dan teknologis.
4. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompoten dalam pekerjaan

   Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

   Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya.

Selain tujuan pelatihan ada manfaat pelatihan bagi karyawan maupun perusahaan tersebut (Rivai 2013: 217), yaitu :

1) Manfaat untuk karyawan
   a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
   b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
   c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konfik
   d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pegetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
   e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
   f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
   g. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
2) Manfaat buat perusahaan
   a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
   b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Memperbaiki moral SDM

d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan

e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik

f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan

g. Membantu pengembangan perusahaan

2.1.3. Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan

Menurut Rivai (2013: 225), sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah :

1) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
2) *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3) *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4) *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5) *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari suatu program pelatihan tersebut.

2.1.4. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan menurut Prianssa Doni (2016), setiap pelatih mengajarkan materi pelatihan kepada *trainee*. Sebelum melaksanakan pelatihan, peran pimpinan sangatlah berarti. Dalam memberikan tugas kepada pegawai, seorang pimpinan harus dapat bertindak sebagai pelatih. Seorang pimpinan harus dapat mempelajari dan menguraikan suatu bentuk kerja tertentu ke dalam tahap-tahap pengerjaan dengan memberikan petunjuk pelaksanaannya secara terperinci.

Dalam pelaksanaan pelatihan, biasanya urutan pelatihan adalah terlebih dahulu melakukan persiapan, kemudian menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba, serta membiarkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelaksanaan program pelatihan harus dilakukan dengan disiplin yang tinggi dari para peserta, disamping pula kedisiplinan instruktur. Ketaatan pada jadwal yang telah ditentukan merupakan salah satu indikator susksesnya kegiatan pelatihan, dan harus diakhiri dengan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana sasaran pelatihan tercapai.

Mangkunegara (2006) dalam Prianssa doni (2016) mengemukakan bahwa terdapat komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan:

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan Harus Jelas dan Dapat Diukur

   Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawannya. Hal ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dilakukan organisasi agar karyawan dapat dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Para Pelatih Harus Ahlinya Yang Berkualifikasi Memadai (Profesional)

   Keprofesional pelatih merupakan sebuah keharusan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan alat organisasi yang membutuhkan keterampilan.

3. Materi Pelatihan Harus Disesuaikan Dengan Tujuan Yang Hendak Dicapai.

   Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model Pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjaannya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut.

4. Metode Pelatihan Harus Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan Yang Menjadi Peserta

   Setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan, dan organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Peserta Pelatihan Harus Memenuhi Persyaratan Yang Ditentukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah karyawan yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta atau terlambatnya informasi maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

2.1.5. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Menurut Rivai (2013: 219), Kebutuhan dapat digolongkan menjadi :

1. *Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang*. Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. *Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya*. Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
3. *Untuk memenuhi tuntutan perubahan*. Perubahan-perubahan baik *intern* (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun *ekstern* (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Simamora (2004: 286), mengungkapkan penentuan kebutuhan pelatihan memerlukan 3 tipe analisis yaitu :

1. Analisis Organisasional (*Organizational Analysis*)

   Analisis organisasional adalah pemeriksaan terhadap jenis masalah yang dialami organisasi dan dimana masalah itu berada didalam perusahaan. Analisis Organisasional mencoba menjawab pertanyaan dimana sebaiknya dilakukan titik berat pelatihan didalam perusahaan dan faktor apa yang dapat mempengaruhi pelatihan.

2. Analisis Operasional (*Operational Analysis*)

   Adalah proses penetuan perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar kinerja yang harus dipatuhi. Analisis organisasional sangat tergantung pada kemampuan seorang ahli untuk menetukan perilaku yang tepat dan kuantitas serta kualitas perilaku untuk menunaikan sebuah pekerjaan. Analisis operasional membutuhkan suatu pemeriksaan yang masak terhadap pekerjaan yang akan dilakukan setelah pelatihan.

3. Analisis Personalia (*Personel Analysis*)

   Mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan kerja dan kebutuhan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja sesungguhnya merupakan kebutuhan pelatihan individu. Standar kinerja yang ditentukan dalam tahap analisis operasional menjadi kinerja yang didambakan. Data kinerja individu, nilai diagnostik karyawan oleh penyelia mereka, catatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja yang disimpan karyawan dalam formulir harian, survai sikap, wawancara atau tes dapat menyodorkan informasi tentang kinerja aktual untuk dibandingkan dengan tolak ukur kinerja yang dikehendaki dari setiap karyawan.

2.1.6. Indikator Pelatihan

Pelatihan bukanlah tujuan, melaikan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan. Adapun indikator-indikator pelatihan yaitu :

1. **Materi Pelatihan**

Menurut Kasmir (2016) dalam Rizaldi dkk (2018) Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman Materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaiknya. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Rizaldi dkk (2018) menyatakan bahwa materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

Ada beberapa poin penting yang diperhatikan oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dalam menyusun materi pelatihan, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Jenis Materi

   Tahap awal sebelum memulai pelatihan harus selalu memastikan jenis materi yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing.

2. Pemahaman Materi

   Pemahaman materi yang diberikan perusahaan oleh karyawan sangat penting. Karena kalau karyawan tidak memahami materi pelatihan yang diberikan perusahaan sangat sulit, sebab dapat mengganggu peningkatan kerja karyawan maupun pengetahuannya tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai bidangnya.

3. Kesesuaian Materi Dengan Bidang Pekerjaan

   Kesesuaian materi pelatihan dengan bidang pekerjaan cukup berperan penting dalam perusahaan. Salah satunya untuk menghindari kesalahan saat bekerja sehingga karyawan dapat bekerja terampil dan lebih baik.

4. Penyajian Materi

   Materi yang disajikan pada pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah dapat mendukung peningkatan pengetahuan karyawan agar lebih mudah dalam menjalankan tugasnya.

2. Instruktur Pelatihan

Prianssa Doni (2016), Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada karyawan. Mencari dan memilih pelatih bukanlah perkara yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

susah bukan pula perkara yang mudah. Dalam organisasi besar, terdapat bagian khusus yang disebut departemen pelatihan atau *training departemen* yang dikepalai oleh seorang manajer pelatihan (*training manager*). Sebelum pelatihan dilaksanakan, manajer pelatihan menentukan calon pelatih yang akan digunakan dalam pelatihan.

a. Instruktur Internal

   Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari dalam organisasi untuk memberikan pelatihan kepada karyawan.

b. Pelatih Eksternal

   Adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar organisasi yang diminta untuk memberikan pelatihan bagi karyawan perusahaan.

c. Kombinasi Instruktur

   Kombinasi instruktur yang berasal dari internal dan eksternal merupakan suatu tim gabungan yang memberikan pelatihan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2005) dalam Denny dkk (2014), Pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

1. *Technical Competent*

   Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis dalam menyampaikan materi dalam pelaksanaan pelatihan.

2. *Social Skills*

   Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dan kesesuaian dalam dibidangnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. *Communication Skills*

   Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi dalam penguasaan materi pelatihan baik lisan maupun tulisan secara efektif.

Simamora (2004: 281), menyatakan beberapa kelemahan pelatih dapat menyebabkan gagalnya sebuah program pelatihan. Kelemahan-kelemahan itu meliputi :

a. Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
b. Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
c. Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama.
d. Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu karyawan telah kembali ke pekerjaannya.
e. Informasi biaya manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
f. Ketiadaan atau kurangnya dukungan manajemen.
g. Peran utama penyelia tidak diakui.
h. Pelatihan belaka tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi.
i. Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Metode Pelatihan

Organisasi perlu memotivasi peserta pogram untuk mendorong keberhasilan mereka dalam lokakarya yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan keterampilan selain isi pelatihan. Setiap program pelatihan yang dipilih harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasional, pekerjaan atau pribadi. Program itu harus memfasilitasi proses pembelajaran si partisipan. Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dilakukan dengan dua metode, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1. *On The Job Training*

On the job training (OJT) meliputi semua upaya pelatihan karyawan ditempat kerja sesungguhnya. Pelatihan ditempat kerja dapat berfaedah dalam melatih karyawan yang baru diangkat, memutahirkan kemahiran karyawan yang sudah berpengalaman ketika diperkenalkannya teknologi baru, pelatihan silang karyawan di dalam sebuah departemen atau unit kerja, dan pengorientasian karyawan yang ditransfer atau dipromosikan ke pekerjaan baru mereka.

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 ataupun pekerjaan.

2. *Off The Job Training*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berbeda dengan *on the job training*, *off the job training* diselenggarakan di lokasi yang terpisah. Program ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari kerja waktu regular mereka. Metode diskusi, studi kasus, *self study*, presentasi video adalah contoh program *off the job training*.

a. Metode Diskusi

Metode diskusi merupakan suatu metode pengajaran yang mana pelatih memberi suatu persoalan atau masalah kepada peserta pelatihan dan diberikan kesempatan secara bersama-sama untuk memecahkan masalah itu secara bersama.

b. Studi Kasus

Teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan dan didiskusikan oleh kelompok atau tim dimana masing-masing tim akan saling berinteraksi dengan anggota tim yang lain.

c. Self Study

Self Study atau studi sendri merupakan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset dan lain-lain. Hal ini biasanya dilakukan karena beberapa faktor, diantaranya biaya, keterbatasan frekuensi pertemuan dan faktor jarak.

d. Presentasi Video

Teknik ini menggunakan media video, film atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Metode

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ini dipakai apabila peserta cukup banyak dan masalah yang dikemukakan cukup kompleks.

2.1.7. Peserta Pelatihan

Dalam program pelatihan, peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan, baik teknik maupun non teknik kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sebelum mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan karyawan. Dalam melaksanakan program pelatihan, terlebih dahulu harus dilakukan proses seleksi peserta, mengingat bahwa :

a. Keberhasilan suatu program pelatihan tidak tergantung hanya kepada mutu instruktur dan lengkapnya sarana dan alat, namun juga pada motivasi, ketelatenan, tekad, disiplin, dan partisipasi pesertanya.
b. Pelatihan dimaksudkan bukan hanya untuk peningkatan kemampuan institusional, akan tetapi juga dalam rangka pengembangan karier peserta
c. Pelatihan dimaksudkan juga untuk meningkatkan kemampuan dalam memadukan teori ilmiah dengan pengalaman yang diperoleh dari praktik di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pemilihan orang-orang untuk pelatihan adalah keputusan yang paling penting bagi organisasi dan individu yang dipilih. Dari perspektif organisasi, pemberian pelatihan yang benar kepada orang-orang yang tepat dapat membantu membentuk dan mempertahankan barisan tenaga kerja yang stabil dan terlatih dengan baik. Sebaliknya, kekeliruan dapat berakibat fatal. Pemberian pelatihan kepada individu dengan potensi kinerja yang terbatas atau tidak berminat hanya merupakan pemborosan waktu, dana dan upaya.

2.1.8. Evaluasi Program Pelatihan

Simamora (2004: 327) menyatakan banyak manajer memfokuskan upaya pelatihan dan pengembangan mereka pada seleksi program. Mereka mengabaikan analisis situasional, penilaian kebutuhan dan evaluasi pelatihan. Pelatihan harus dievaluasi dengan secara sistematis mendokumentasikan hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya *trainee* berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku *trainee* dengan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2013: 233) Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah berfokus pada *uotcome*-nya (hasil akhir). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini :

a) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
b) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.

d) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan , makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisien penggunaan waktu dan biaya dan produktifitas karyawan.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2013: 548), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organiasi untuk mencapai tujuannya.

Simamora (2004: 409), Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Dato Basri (2001) dalam Masirete (2011), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sodikin (2017: 130), Kinerja (*Performance*) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerja nya melalui sarana informasi. Salah satunya adalah tanggapan atau komentar yang baik dari mitra kerja.

Noor (2013), Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

2.2.2. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja yaitu kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai (2013: 551), suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang dan (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk (1) Mengetahui pengembangan (2) Pengambilan keputusan administratif (3) Keperluan perusahaan dan (4) Dokumentasi.

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Keterampilan atau Pengalaman

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan atau pengalaman yang kurang, begitu juga yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah.

2. Sarana Penunjang

   Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas.

3. Faktor Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja

   Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan kinerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

4. Faktor Motivasi

   Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

5. Umur

   Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal terebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.4. Pengukuran kinerja karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja perusahaan semakin baik.

Kinerja adalah yang mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun dimensi,indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

   Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja yang meliputi :

   a) Ketelitian

      Ketelitian dibutuhkan agar hasil yang dicapai tanpa kesalahan, sebab kesalahan sekecil apapun dapat berakibat fatal dan merugikan.

   b) Kompetensi

      Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan.

   c) Bekerja sesuai SOP

      SOP dijadikan sebuah patokan atau pedoman dalam bekerja sesuai dengan tata kerja, prosedur dan sistem kerja dalam bekerja di perusahaan.

   d) Kecepatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Salah satu indikator bahwa kita dalah orang yang cerdas dan kompeten atau professional. Semua perusahaan pun menginginkan agar karyawan tidak menunda atau lamban dalam hal pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan keadaan sebenarnya yang meliputi :

a) Hasil kerja

Hasil kerja merupakan bentuk atau wujud dari apa yang telah berhasil dicapai.

b) Penyelesaian pekerjaan

Dalam organisasi/perusahaan, karyawan pun selalu dituntut agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.

c) Pencapaian target

Target kerja karyawan penting untuk direncanakan dan ditetapkan, hingga akhirnya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan.

d) Bekerja tepat waktu

Bekerja sekarang harus bisa efisien dan tepat waktu karena dengan perkembangan zaman yang semakin kompetitif, maka dituntut untuk terus bekerja lebih baik lagi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Simamora (2004: 339), yang mempengaruhi dimensi kinerja karyawan adalah :

1. Memikat dan Menahan Orang Di Dalam Organisasi

   Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam organisasi dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi haruslah meminimalkan tingkat putaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.

2. Penyelesaian Tugas Yang Handal

   Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan lagi agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai.

3. Perilaku Inovatif dan Spontan

   Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan.

2.2.5. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan SDM yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan atau pekerja. Untuk dapat mencapai hasil atau target yang diinginkan dan sesuai dengan visi dan misi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan, maka diperlukan semangat, usaha dan kinerja yang benar-benar kuat dari para pekerja dan jajaran manajemen di dalamnya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan segala sesuatu yang menguntungkan perusahaan sebagai berikut :

1) Motivasi

   Sebelum melangkah dalam proses membangun kinerja, ada baiknya untuk menumbuhkan motivasi kerja para karyawan. Ketika motivasi sudah meningkat, otomatis dapat membuat semangat dan rasa optimis dalam bekerja lebih giat dan menghasilkan sesuatu perusahaan juga muncul.

2) Reward

   Tidak ada seorang pekerja pun diseluruh dunia yang tidak suka bonus akan usaha yang telah dikerjakannya. Oleh karenanya, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja karyawan, maka pemberian bonus atau reward jangan sampai dilupakan.

3) Pelatihan

   Dengan pemberian pelatihan ini, maka diharapkan dapat menumbuhkan sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan.

4) Pendidikan

   Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh karenanya, jika menginginkan kinerja yang baik dari para pekerja, maka faktor pendidikan juga harus diperhatikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5) Bebas berkreasi

Pengekangan akan membuat seseorang yang cerdas menjadi bodoh dan berlaku semaunya. Oleh karenanya, untuk mendapatkan kinerja yang bagus dari para karyawan ada baiknya untuk mulai membebaskan para pekerja dengan bebas berkreasi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Eli Yulianti 2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara	Pelatihan (X), Kinerja (Y)	Menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara.
Katarina Ice	Pengaruh Pelatihan	Pelatihan (X),	Hasil penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Trisnawati, dkk 2017	Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Mura Kopa Di Kec. Sekayam Kab. Sanggau.	Kinerja(Y)	menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU. Mura Kopa Di Kec. Sekayam Kab. Sanggau.
	Denny Triasmoko, dkk 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri	Pelatihan Kerja (X), Kinerja(Y)	Secara simultan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar berikut :

Sumber : (Eli Yulianti,2015)

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

"Diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi dalam penelitian ini di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 150, Sukaramai, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X) adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku	Materi Pelatihan	1. Jenis Materi 2. Pemahaman materi 3. Kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan	Ordi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai guna mencapai tujuan organisasi.		4. Penyajian materi	n a l
Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Rivai (2013)	Instruktur Pelatihan	1. Kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi 2. Kesesuaian instruktur pelatihan dengan bidangnya 3. Penguasaan materi pelatihan	
	Metode Pelatihan	1. Metode diskusi 2. Studi kasus 3. Studi sendiri 4. Presentasi video 5. Pelatihan kerja	
Kinerja (Y) adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja	Kualitas Kerja	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Kompetensi dalam bekerja 3. Bekerja sesuai standar perusahaan 4. Kecepatan dalam bekerja	O r d i n a l
		1. Hasil kerja yang baik	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Simamora (2004)	Kuantitas Kerja	2. Penyelesaian pekerjaan 3. Pencapaian target kerja 4. Bekerja tepat waktu

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang memiliki ciri-ciri yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu 34 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, website dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara dari pihak perusahaan terutama pimpinan dan karyawan.
b) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau karyawan.
c) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mendokumentasikan penelitian pelaksanaan pelatihan karyawan yang ada di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang dikumpulkan, maka penulis melakukan analisa data dengan menggunakan metode deskriptif yakni dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari jawaban responden pada kuesioner dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis secara kuantitatif, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

Penulis telah menetapkan bobot atau nilai dari masing-masing jawaban yang dipilih oleh responden sebagai berikut :

- Sangat Setuju : nilai = 5
- Setuju : nilai = 4
- Cukup : nilai = 3
- Tidak Setuju : nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju : nilai = 1

Setelah dilakukan tabulasi hasil penghitungan masing-masing variabel pada keusioner yang disebar kepada responden maka data-data tersebut dimasukan kedalam program SPSS untuk mencari pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kuesioner yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel dan responden yang menjawab sesuai dengan kriteria sampel dalam penelitian kualitatif. Analisis data dengan *Correlated-Item Total Correlation* dilakukan dengan cara mengkorelasikan terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Sebab kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun persamaan regresinya :

$Y = a + bx + €$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Pelatihan

€ = Epsilon (Variabel Pengganggu)

4. Koefisien Korelasi (R)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

6. Epsilon

Epsilon merupakan koefisien pengganggu variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - R}$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo)

Dengan kondisi perkembangan koperasi yang masih cukup tertinggal dibandingkan dengan dua pelaku ekonomi lainnya (BUMN dan Swasta), Pemerintah mendirikan Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) pada tahun 1970 yang dalam perkembangannya diubah menjadi Perusahaan Umum Pengembangan Keuangan Koperasi (Perum PKK) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 tanggal 23 Desember 1981, yang kemudian disempurnakan dengan PP No. 27 tanggal 31 Mei 1985.

Seiring berjalannya waktu dan terkait dengan keberhasilan pelaksanaan fungsi dan tugas Perum PKK dalam mengembangkan koperasi melalui kegiatan Penjaminan Kredit, Pemerintah memperluas jangkauan pelayanan Perum PKK, menjadi tidak hanya terbatas hanya pada koperasi, tetapi juga meliputi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah melalui PP No. 95 tanggal 7 November Tahun 2000 dan sekaligus merubah nama Perum PKK menjadi Perusahaan Umum (Perum) Sarana Pengembangan Usaha (SPU).

Selanjutnya pada bulan Mei 2008, melalui Peraturan Pemerintah No. 41 tanggal 19 Mei 2008 Perusahaan Umum (Perum) Sarana Pengembangan Usaha kembali diubah namanya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo). Perubahan nama perusahaan tersebut terkait dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

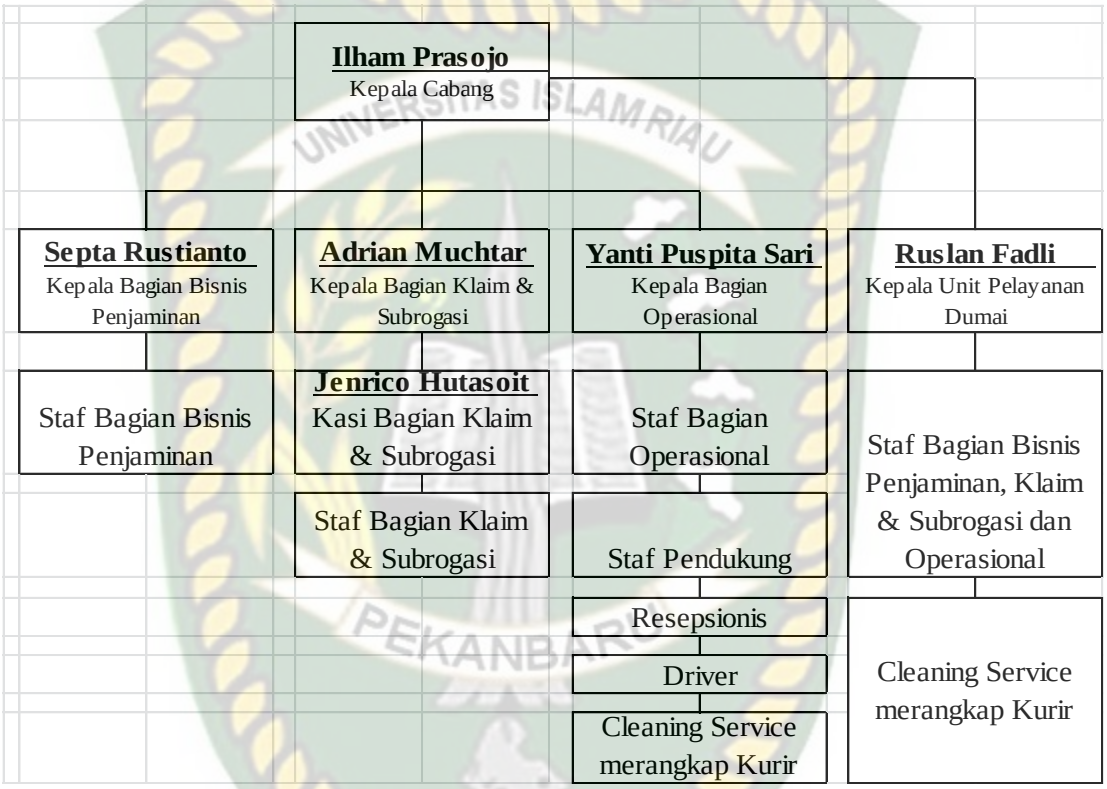
perubahan bisnis perusahaan yang tidak lagi memberikan pinjaman secara langsung kepada UMKMK melalui pola bagi hasil, tetapi hanya terfokus pada bisnis penjaminan kredit UMKMK. Pada tahun 2008 juga, Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden No. 2 tanggal 26 Januari 2008 tentang Lembaga Penjaminan. Untuk melaksanakan Peraturan Presiden tersebut, Pemerintah dalam hal ini Departemen Keuangan, mengeluarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 222/PMK.010/2008 tanggal 16 Desember 2008 tentang Perusahaan Penjaminan Kredit dan Perusahaan Penjaminan Ulang Kredit. Dengan regulasi dimaksud maka Perum Jamkrindo wajib memiliki ijin usaha sebagai Perusahaan Penjaminan Kredit. Menindaklanjuti PMK tersebut, Menteri Keuangan menerbitkan Keputusan Menteri Nomor: KEP-77/KM.10/2009 tanggal 22 April 2009 yang menetapkan izin usaha Perum Jamkrindo sebagai perusahaan Penjaminan Kredit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2. Struktur Organisasi Perum Jakrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Tabel 4.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PERUSAHAAN UMUM JAMINAN KREDIT INDONESIA
(PERUM JAMKRINDO) KANTOR CABANG PEKANBARU



Uraian tugas dan fungsi setiap bidang tugas yang terdapat pada struktur organisasi tersebut yakni sebagai berikut :

1. Kepala Cabang
   a. Merencanakan, mengelola serta mengendalikan segala aktifitas kantor cabang sesuai kebijakan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.
   b. Memaksimalkan tingkat pelayanan dan laba usaha.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kepada nasabah dan kerjasama dengan relasi.

2. Kepala Bagian Bisnis Penjaminan

Bertanggung jawab atas semua bisnis dan pemasaran produk pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Cabang Pekanbaru baik transaksi maupun kegiatan lain yang berkenaan dengan kerjasama dengan relasi dari lembaga keuangan bank dan non bank.

3. Kepala Bagian Klaim dan Subrogasi
   a. Memproses klaim nasabah yang diterima dari mitra kerja yang bekerjasama dengan Perum Jaminan Kredit Indonesia Cabang Pekanbaru.
   b. Mengontrol klaim nasabah yang sudah dibayarkan kepada mitra kerja untuk penagihan subrogasi.
4. Kepala Bagian Operasional
   a. Bertanggung jawab atas fisik uang dan mengontrol semua transaksi yang terjadi di kantor.
   b. Mengawasi kinerja pegawai sehingga terjadi tingkat efisiensi dan memperkecil resiko kegagalan kerja.
   c. Berwewenang merekrut dan memberhentikan karyawan.
5. Staf Bagian Bisnis Penjaminan
   a. Account Officer (AO) Bank Pembangunan Daerah, Bank Pelaksana, serta non Bank baik KUR maupun non KUR.
   b. Analisis Penjaminan kredit/pembiayaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Menerbitkan Sertifikat Kafalah (SK).

d. Mencatat semua transaksi bisnis dan pemasaran untuk dilaporkan kepada Direksi (Kantor Pusat).

6. Staf Bagian Klaim dan Subrogasi

a. Memproses klaim nasabah.

b. Menagih pengembalian subrogasi.

c. Membuat laporan klaim dan subrogasi.

7. Staf Operasional

a. Menginput keuangan perusahaan dan mengalokasikannya.

b. Mencatat semua proses transaksi baik dengan bank maupun non bank.

c. Mencatat rekening koran antara bagian Bisnis Penjaminan dan Operasional.

d. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar.

8. Staf Support (staf pendukung/pembantu)

a. Resepsionis (menerima tamu, menginput surat masuk dan surat keluar)

b. Driver (khusus untuk mobil dinas kepala cabang dan kepala bagian).

c. Kurir (mengantar surat langsung maupun lewat jasa pos atau paket kilat).

d. Cleaning Cervice (CS) yaitu petugas kebersihan kantor.

e. Security yaitu bertugas sebagai penjaga keamanan kantor.

4.3. Tujuan, Visi, Misi, Budaya, Kredo, dan Motto Perusahaan

4.3.1. Tujuan Perusahaan

Tujuan didirikannya Perusahaan Umum Jaminan Kredit adalah untuk melaksanakan program pemerintah di bidang pengembangan usaha kecil, menengah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan koperasi dengan melakukan kegiatan usaha penjaminan kredit, memberikan bantuan konsultasi manajemen bagi usaha kecil.

4.3.2. Visi Perusahaan

Adapun visi dari Perum Jamkrindo adalah menjadi perusahaan penjaminan terdepan yang mendukung perkembangan perekonomian nasional.

4.3.3. Misi Perusahaan

Misi dari Perum Jamkrindo adalah Tridharma Jamkrindo

1. Dharma Pertama :

   Melakukan kegiatan penjaminan bagi perkembangan bisnis UMKM dan Koperasi.

2. Dharma Kedua :

   Memberikan pelayanan yang luas dan berkualitas.

3. Dharma Ketiga :

   Memberikan manfaat bagi stakeholders sesuai prinsip bisnis yang sehat.

4.3.4. Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan Perum Jamkrindo terdiri dari 5 (lima) butir nilai-nilai budaya yang dianut perusahaan, yaitu budaya TRUST, sebagai berikut :

1. TERPERCAYA : Bekerja jujur dengan Integritas tinggi.
2. RESPONSIF : Selalu tanggap menghadapi kebutuhan mitra usaha dan segenap Stakeholder.
3. UNGGUL : Selalu meningkatkan profesionalisme demi pencapaian nilai tambah bagi perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. SEHAT : Selalu bekerja dengan tekun untuk mendukung tata kelola perusahaan yang sehat.
5. TERKEMUKA : Selalu terdepan dalam memberikan pelayanan dan kinerja untuk menjadi pemimpin dalam industri penjaminan.

4.3.5. Kredo Perusahaan

Kredo perusahaan Perum Jamkrindo terdiri dari 5 (lima) sebagai berikut :

1. Terpercaya dalam melaksanakan usaha penjaminan.
2. Responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis.
3. Unggul dan profesional dalam pelayanan.
4. Sehat dalam tata kelola perusahaan.
5. Terkemuka dalam memberikan kepuasan pelanggan.

4.3.6. Motto Perusahaan

Adapun motto perusahaan Perum Jamkrindo adalah " Solusi UMKMK menuju sukses ".

4.4. Aktivitas Perusahaan

Sebagai perusahaan BUMN, Perum Jamkrindo berkomitmen secara penuh dalam melaksanakan dan menunjang kebijakan maupun program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional dalam upaya mensejahterakan kehidupan bangsa. Implementasi komitmen tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pemberian bantuan konsultasi manajemen berupa pemberian jaminan kredit bersifat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tunai dan non tunai, yang diberikan oleh Bank atau Badan Usaha kepada Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKM dan Koperasi).

Dalam upaya meningkatkan ekonomi masyarakat secara merata dan memudahkan aksesbilitas, Perum Jamkrindo terus melakukan pengembangan jaringan kerja hingga ke pelosok negeri serta melakukan perbaikan dan pengembangan pada kualitas layanan. Pada tahun 2018, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2018 tentang Perusahaan Umum (Perum) Jaminan Kredit Indonesia, Peraturan ini diterbitkan guna meningkatkan peran Perum Jamkrindo dalam industri penjaminan nasional sebagai upaya untuk mensukseskan kebijakan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Deskripsi responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini dan akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Responden dalam penelitian ini ialah para karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang ditetapkan sebanyak 34 orang karyawan. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi diantaranya adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan berikut ini :

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam sebuah perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja ataupun sebaliknya. Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	19	55,9
2	Perempuan	15	44,1
	Jumlah	**34**	**100**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber : Data Olahan,2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru diketahui berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase 55,9%, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mayoritas didominasi berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwa karena pada saat perekrutan di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru rata-rata karyawan yang diterima berjenis kelamin laki-laki. Juga perbedaan secara umum karakteristik pria dan wanita dalam menjalani suatu pekerjaan dapat dilihat ketika mereka sedang dihadapkan pada sebuah resiko dari berbagai aspek organisasi bisnis.

5.1.2. Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja. Ketika umur masih muda kinerja dan produktivitas meningkat dan semakin tua usia seseorang maka semakin menurun kinerja yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya.

Berikut menunjukan keadaan tingkat umur karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	20-30	11	32,4
2	31-40	21	61,8
3	41-50	2	5,9

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	51 keatas	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 32,4%, responden yang berusia antara 31-40 sebanyak 21 orang dengan persentase 61,8%, responden yang berusia antara 41-50 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,9%. Dengan demikian responden yang terbanyak adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yang merupakan usia produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru menginginkan karyawan dapat memberikan pelayanan dengan baik dimana masih memiliki dedikasi kinerja yang sangat tinggi.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, terutama jika menyangkut urusan karier dan pekerjaan, juga faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Berikut adapun tingkat pendidikan karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	7	20,6
2	DIII	10	29,4

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3	S1	15	44,1
4	S2	2	5,9
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan untuk SMA sebanyak 7 orang dengan persentase 20,6%, pendidikan DIII sebanyak 10 orang dengan persentase 29,4%, pendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase 44,1% dan pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mempunyai karyawan yang didominasi tingkat pendidikan S1. Pendidikan memang menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan termasuk di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang akan menerima seseorang untuk bekerja. Bisa dibilang latar pendidikan adalah hal yang paling penting dalam menerima karyawan untuk menilai layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan bidang keahliannya dalam sebuah perusahaan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seseorang, biasanya akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang dimilikinya.

Adapun masa kerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	1-3 Tahun	13	38,2
2	4-6 Tahun	17	50,0
3	7-10 Tahun	4	11,8
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, bahwa masa kerja responden karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 38,2%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 50,0% dan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 11,8%. Dengan demikian bahwa jumlah terbanyak dari masa kerja responden selama bekerja di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru adalah 4-6 tahun. Karyawan bekerja lebih lama karena mereka sudah merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani nya. Dengan demikian karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sudah cukup lama bekerja diperusahaan tersebut dan tentunya sudah memiliki banyak pengetahuan atau pun pengalaman saat bekerja.

5.1.5. Jabatan

Roda Perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien jika setiap komponen pada perusahaan berfungsi secara maksimal. Oleh karena itu, pimpinan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan semua sumber daya perusahaan, khususnya SDM dalam posisi yang pas sesuai bidang keahlian karyawan. Jabatan merupakan bentuk dari tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dalam pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan di perusahaan. Semakin tinggi jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang diduduki dalam perusahaan tersebut maka tugas dan tanggung jawabnya semakin besar.

Adapun berikut ini jabatan responden pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru :

Tabel 5.5
Karakteristik Berdasarkan Jabatan Responden

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Pimpinan KC	1	3,0
2	Bagian Bisnis Penjaminan	11	32,3
3	Bagian Klaim & Subrogasi	11	32,3
4	Bagian Operasional	6	17,6
5	Resepsonis	1	3.0
6	Driver	3	8,8
7	Cleaning Service	1	3,0
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa bagian pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru terdiri dari Pimpinan kepala cabang yang berjumlah 1 orang dengan persentase 3,0%, Bagian bisnis penjaminan sebanyak 11 orang dengan persentase 32,3%, Bagian klaim & subrogasi sebanyak 11 orang dengan persentase 32,3%, Bagian operasional sebanyak 6 orang dengan persentase 17,6%, Resepsionis sebanyak 1 orang dengan persentase 3,0%, Driver sebanyak 3 orang dengan persentase 8,8% dan Cleaning Service sebanyak 1 orang dengan persentase 3,0%. Roda perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien jika

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

setiap komponen dalam perusahaan tersebut berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan sumber daya perusahaan. Dengan demikian bahwa karyawan yang paling banyak dibutuhkan bagiannya di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yaitu bagian bisnis penjaminan dan bagian klaim&subrogasi, ini dilihat dari besarnya jumlah karyawan yang menjabat pada bagian tersebut dikarenakan pekerjaan tersebut berhubungan secara langsung kepada pihak yang akan melakukan kredit.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan yang diukur. Oleh sebab itu, semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Untuk uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 25 untuk melihat dan instrumen untuk setiap dimensi. Jika R-hitung lebih > dari R-tabel, maka instrumen dikatakan Valid. R-tabel product moment untuk df : (N – 2) = 34 – 2 = 32 untuk alpha 5% adalah 0,339.

a. Uji Validitas Pelatihan

Tabel 5.6
Uji Validitas Pelatihan (X)

No	Item Pernyataan	(R-hitung)	(R-tabel)	Hasil
1	X1	0,687	0,339	Valid
2	X2	0,651	0,339	Valid
3	X3	0,566	0,339	Valid
4	X4	0,487	0,339	Valid
5	X5	0,535	0,339	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6	X6	0,541	0,339	Valid
7	X7	0,686	0,339	Valid
8	X8	0,596	0,339	Valid
9	X9	0,452	0,339	Valid
10	X10	0,526	0,339	Valid
11	X11	0,546	0,339	Valid
12	X12	0,465	0,339	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel pelatihan R-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai R-tabel dengan demikian item pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan teruji untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 5.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	(R-hitung)	(R-tabel)	Hasil
1	Y1	0,722	0,339	Valid
2	Y2	0,573	0,339	Valid
3	Y3	0,573	0,339	Valid
4	Y4	0,534	0,339	Valid
5	Y5	0,551	0,339	Valid
6	Y6	0,530	0,339	Valid
7	Y7	0,568	0,339	Valid
8	Y8	0,586	0,339	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel kinerja R-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai R-tabel dengan demikian item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan teruji untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Dapat dilihat dari hasil tabel menujukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas R-tabel yaitu 0,339 yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan terhadap kinerja. Setiap indikator disusun dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* (a), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (a) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak Reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach's*	*Critical Value*	Kesimpulan
Pelatihan	0,802	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,719	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

5.3. Analisis Pelatihan Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

Tujuan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, baik karyawan baru memasuki masa kerja ataupun karyawan yang telah lama menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

5.3.1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah berisikan kurikulum atau pedoman dalam penyusunan program pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah materi yang dibutuhkan diperusahaan dalam rangka pengembangan SDM untuk kemajuan perusahaan serta dapat menambah keterampilan kerja karyawan. Adapun indikator dari dimensi pelatihan adalah : Jenis Materi, Pemahaman Materi, Kesesuaian Materi Dengan Bidang Pekerjaan dan Penyajian Materi.

5.3.1.1. Jenis Materi

Tahap awal sebelum memulai pelatihan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru selalu memastikan jenis materi yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mereka masing-masing. Sehingga karyawan bisa fokus dengan materi yang sesuai dengan bidangnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Jenis materi yang akan diberikan oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Jenis Materi Yang Diberikan Perusahaan Dalam Memberikan Diklat Sesuai dengan Bidang Pekerjaan Karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	44,1
2	Setuju	16	47,1
3	Cukup	3	8,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden yang merupakan karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator jenis materi dapat dilihat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau 47,1% yang menyatakan "Setuju", 15 orang atau 44,1% menyatakan "Sangat Setuju", 3 orang atau 8,8% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju".

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru menyatakan setuju bahwa jenis materi yang diberikan perusahaan pada program pelatihan telah sesuai dengan bidang karyawan. Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sudah mempersiapkan jenis materi yang efektif bagi para karyawan sehingga bisa mencapai tujuan yang ditargetkan. Sebelum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melaksanakan pelatihan, semua materi diperkenalkan terlebih dahulu kepada para karyawan serta memperhatikan metode pelatihan yang akan dilakukan dan biasanya materi ini juga dimasukan ke dalam materi pelatihan yang telah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing.

5.3.1.2. Pemahaman Materi

Pemahaman materi yang diberikan perusahaan oleh karyawan sangat penting. Karena kalau karyawan tidak memahami materi pelatihan yang diberikan perusahaan sangat sulit, sebab dapat mengganggu peningkatan kerja karyawan maupun pengetahuannya tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai bidangnya. Agar dapat dipahami tentunya perusahaan menyajikan materi yang mudah dipahami.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemahaman materi pada karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menguasai Materi Yang Disajikan Pada Program Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	12	35,3
2	Baik	21	61,8
3	Cukup	1	2,9
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Olahan Data,2020

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator pemahaman materi yang disajikan oleh perusahaan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

persentase 61,8% yang menyatakan “Baik”, 12 orang atau 35,3% menyatakan “Sangat Baik”, 1 orang atau 2,9% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Baik” dan “Sangat Tidak Baik”. Hal ini dapat diketahui bahwa responden merasa dapat menguasai materi yang disajikan pada program pelatihan yang diberikan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menguasai materi pelatihan yang disajikan pada program pelatihan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat dimengerti dan dipahami oleh para karyawan. Dalam hal ini pihak perusahaan sudah merencanakan dan mempersiapkan materi yang efektif dan berkualitas serta instruktur yang ahli dalam bidangnya agar para karyawan paham dan bisa memenuhi target dan harapan perusahaan.

5.3.1.3. Kesesuaian Materi Dengan Bidang Pekerjaan

Kesesuaian materi pelatihan dengan bidang pekerjaan cukup berperan penting dalam perusahaan. Salah satunya untuk menghindari kesalahan saat bekerja sehingga karyawan dapat bekerja terampil dan lebih baik, untuk itu materi-materi yang disajikan harus sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan pada karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Yang Diberikan Dengan Bidang Pekerjaan Yang Dilatih Oleh Instruktur

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	21	61,8
2	Sesuai	11	32,4
3	Cukup	2	5,9
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 61,8% yang menyatakan "Sangat Sesuai", 11 orang atau 32,4% menyatakan "Sesuai", 2 orang atau 5,9% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Sesuai" dan "Sangat Tidak Sesuai". Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur telah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur pada program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Penyesuaian materi pelatihan yang disajikan pihak perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan karyawan dengan bidang pekerjaan, karyawan melakukan dengan cara mengidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang dianggap relevan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan tertentu guna mengacu pada tujuan-tujuan pelatihan yang dilaksanakan.

5.3.1.4. Penyajian Materi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagai penunjang keberhasilan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, materi yang disajikan pada pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah dapat mendukung peningkatan pengetahuan karyawan agar lebih mudah dalam menjalankan tugasnya karena apa yang telah dipelajarinya saat pelatihan diiringi dengan pekerjaannya secara nyata. Penyajian bahan ajar atau materi diarahkan untuk bagaimana mencari tahu dan bagaimana untuk berbuat atau melakukan, sehingga memberi pengalaman langsung kepada pserta pelatihan untuk membangun sendiri konsep yang akan memberikan makna pada pengetahuan yang diperolehnya.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai penyajian materi pada karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Penyajian Materi Dalam Program Pelatihan Dapat Mendukung Peningkatan Pengetahuan Karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	7	20,6
2	Sesuai	21	61,8
3	Cukup	6	17,6
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator penyajian materi dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 61,8% yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyatakan “Sesuai”, 7 orang atau 20,6% menyatakan “Sangat Sesuai”, 6 orang atau 17,6% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Sesuai” dan “Sangat Tidak Sesuai”. Hal ini dapat kita lihat bahwa responden menyatakan bahwa penyajian materi dalam program pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sangat sesuai dapat mendukung pengetahuan karyawan serta meningatkan kinerjanya.

Dapat disimpulkan dari pernyataan responden diatas yaitu bahwa karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru menyatakan penyajian materi dalam program pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai untuk dapat mendukung pengetahuan karyawan serta meningatkan kinerja karyawan. Teknik dalam penyajian pun sangat diperlukan oleh instruktur pelatihan dalam menyampaikan materinya, sebab menguasai teknik penyajian dalam memberikan pelatihan sangat penting dan apabila instruktur instruktur tidak menguasai teknik penyajian yang tepat maka tidak akan dapat memberikan pengajaran materi dengan baik. Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sendiri dalam pelaksanaan pelatihan, pihak perusahaan menyajikan materi pelatihan dengan sebaik-baiknya guna meningkatkan pengetahuan para karyawannya.

5.3.2. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan adalah tenaga pengajar yang memberikan ilmunya kepada peserta yang mengikuti pelatihan. Maka para instruktur yang dipilih dalam memberikan pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya dan instruktur dapat memahami materi yang akan diajarkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan baik sehingga instruktur dapat bekerja secara profesional sehingga instruktur dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3.2.1. Kemampuan Instruktur Pelatihan Menyampaikan Materi

Dalam sebuah pelaksanaan pelatihan faktor penyampaian materi menjadi satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan peserta pelatihan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari sebuah pelatihan. Dengan metode penyampaian yang menarik, unik dan tepat sasaran diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur pelatihan.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian Materi Oleh Instruktur Dapat Diterima Dengan Baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	23,5
2	Setuju	20	58,8
3	Cukup	6	17,6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Olahan Data,2020

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 58,8% yang menyatakan “Setuju”, 8 orang atau 23,5% menyatakan “Sangat Setuju”, 6 orang atau 17,6% menyatakan “Cukup” dan tidak ada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

respoden yang menyatakan “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini dapat diketahui bahwa responden menyatakan penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur kepada karyawan dapat diterima dengan baik.

Dapat Disimpulkan pernyataan responden diatas bahwa penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur kepada karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat diterima dengan baik. Hal ini penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur sangat dimengerti dan mudah dipahami oleh karyawan sehingga para peserta pelatihan dapat menyerap dan menguasai materi pelatihan secara maksimal. Instruktur pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sendiri memilih instruktur dari dalam perusahaan, karena menilai instruktur tersebut sudah mampu untuk memberikan ilmunya kepada peserta yang mengikuti pelatihan.

5.3.2.2. Kesesuaian Instruktur Dengan Bidangnya

Instruktur yang akan memberikan materi pelatihan hendaknya merupakan pelatih yang telah berpengalaman dan memiliki serifikat khusus dibidang pelatihan atau pelatih yang memang sudah mengikuti kursus kepelatihan sehingga ia mampu memberikan pelatihan ke peserta yang akan diajari dengan optimal.

Adapun tanggapan responden mengenai kesesuaian instruktur dengan bidangnya pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Dalam Melaksanakan Pelatihan Instruktur Memiliki Kompetensi Dengan Materi Dalam Bidang Pelatihan Yang Ada

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	32,4

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Setuju	22	64,7
3	Cukup	1	2,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator kesesuaian instruktur pelatihan dengan bidangnya dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7% yang menyatakan "Setuju", 11 orang atau 32,4% menyatakan "Sangat Setuju", 1 orang atau 2,9% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Dapat diketahui responden menyatakan bahwa pelatihan instruktur memiliki kompetensi dengan materi dalam bidang pelatihan yang diajarkan kepada karyawan.

Dapat disimpulkan dari pernyataan responden diatas menyatakan bahwa instruktur sudah memiliki kompetensi dibidang pelatihan yang ada dalam melaksanakan program pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Sebelum melaksanakan pelatihan, pihak perusahaan menyeleksi instruktur pelatihan yang akan dipakai pada pelaksanaan pelatihan sesuai atau tidak instruktur tersebut dengan kompetensi yang dimiliki. Kesesuaian antara pelatih dengan bidang pekerjaan para peserta yang mengikuti pelatihan harus disesuaikan, karena apabila instruktur pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya maka pelatihan tersebut tidak akan ada hasilnya.

5.3.2.3. Penguasaan Materi Pelatihan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam pemberian materi pelatihan dibutuhkan instruktur yang handal dalam penguasaan materi pelatihan agar pada saat proses memberikan ilmu dari pelatih kepada peserta pelatihan dapat berjalan dengan mudah, sehingga karyawan dapat menyerap ilmu dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula bagi perusahaan.

Adapun tanggapan responden tentang penguasaan materi pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Materi Dari Instruktur Sudah Memenuhi Harapan Peserta Pelatihan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	38,2
2	Setuju	16	47,1
3	Cukup	5	14,7
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.15 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator penguasaan materi pelatihan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1% yang menyatakan “Setuju”, 13 orang atau 38,2% menyatakan “Sangat Setuju”, 5 orang atau 14,7% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini dapat diketahui responden menyatakan bahwa penguasaan materi dari instruktur pada program

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelatihan yang diberikan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sudah memenuhi harapan peserta pelatihan.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa materi pelatihan dari instruktur sudah memenuhi harapan karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan serta kinerja. Setelah adanya pelaksanaan pelatihan, pihak perusahaan terus memastikan apakah materi pelatihan dari instruktur sudah memenuhi harapan karyawannya apa belum. Harapan peserta pelatihan dapat menguasai materi pelatihan sangat diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang baik lagi.

5.3.3. Metode Pelatihan

Metode adalah suatu cara melakukan sesuatu, terutama yang berkenaan dengan rencana sesuatu. Metode pelatihan merupakan suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan atau keahlian SDM/pegawai/karyawan yang digunakan oleh instruktur untuk memberikan pelajaran bagi peserta pelatihan baik teori maupun praktek. Adapun indikator dari dimensi metode pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru adalah : Metode Diskusi, Studi Kasus(*Case study*), Studi Sendiri(*Self study*), Presentase Video dan Pelatihan Kerja.

5.3.3.1. Metode Diskusi

Metode diskusi merupakan suatu metode pengajaran yang mana pelatih memberi suatu persoalan atau masalah kepada peserta pelatihan dan diberikan kesempatan secara bersama-sama untuk memecahkan masalah itu secara bersama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam diskusi peserta pelatihan dapat mengemukakan pendapat, menyangkal pendapat peserta lain, mengajukan usul-usul serta mengajukan saran-saran dalam rangka pemecahan masalah yang ditinjau dari berbagai segi.

Adapun tanggapan responden tentang metode diskusi pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Metode Diskusi Yang Diterapkan Dalam Pelatihan Dapat Membantu Karyawan Dalam Menyelesaikan Masalah Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	29,4
2	Setuju	20	58,8
3	Cukup	4	11,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.16 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator metode diskusi dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 58,8% yang menyatakan “Setuju”, 10 orang atau 29,4% menyatakan “Sangat Setuju”, 4 orang atau 11,8% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini dapat diketahui bahwa responden

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyatakan bahwa metode diskusi yang diterapkan dalam pelatihan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metode diskusi yang diterapkan pada pelaksanaan pelatihan di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja. Metode ini melibatkan instruktur berkomunikasi dua arah dengan peserta pelatihan dan peserta pelatihan berkomunikasi satu sama lain. Metode diskusi bertujuan untuk mendiskusikan secara bersama-sama dalam pelatihan dengan karyawan yang lainnya untuk mendiskusikan tentang masalah kerja karyawan. Pada pelaksanaan pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk memperoleh umpan balik, klarifikasi dan berbagai sudut pandang dan instrukur pun harus bertindak sebagai gawang memberi kesempatan kepada setiap orang untuk mengungkap sudut pandangnya.

5.3.3.2. Studi Kasus (*Case Study*)

Studi kasus merupakan deskripsi mengenai suatu pengalaman dalam kehidupan nyata, berkaitan dengan bidang yang sedang dikaji atau dilatihkan yang digunakan untuk menetapkan poin-poin penting, memunculkan masalah bahkan meningkatkan pemahaman dan pengalaman belajar dari para peserta pelatihan. Pelaksanaannya biasanya mengikuti suatu skenario nyata, misalnya suatu masalah manajemen atau teknis, dari awal hingga akhir.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun tanggapan responden tentang studi kasus pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Metode Studi Kasus (*Case Study*) Merupakan Pelatihan Yang Sesuai Dibutuhkan Oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	23,5
2	Setuju	22	64,7
3	Cukup	4	11,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator Studi Kasus (*Case study*) dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7% yang menyatakan "Setuju", 8 orang atau 23,5% menyatakan "Sangat Setuju", 4 orang atau 11,8% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden menyatakan bahwa metode studi kasus (*Case study*) merupakan metode yang sesuai dibutuhkan oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru pada program pelatihan. Di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sendiri memang dipakai metode seperti metode studi kasus ini, sebab metode ini membantu peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita (kasus) mengenai orang dalam organisasi yang menghadapi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masalah atau keputusan dan karyawan diharapkan bisa menyelesaikan kasus apa yang sedang dihadapi dan menyelesaikan jalan keluarnya.

5.3.3.3. Studi Sendiri (*Self Study*)

Metode ini biasanya dilakukan secara manual atau menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Studi ini berguna bila karyawan tersebar secara geografis atau proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

Adapun tanggapan responden tentang studi sendiri (*Self study*) pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Studi Sendiri (*Self Study*) Dapat Menambah Informasi Dan Pengetahuan Bagi Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,6
2	Setuju	26	76,5
3	Cukup	2	5,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator studi sendiri (*Self study*) dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 76,5% yang menyatakan “Setuju”, 6 orang atau 17,6% menyatakan “Sangat Setuju”, 2 orang atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5,9% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini diketahui bahwa karyawan bisa belajar sendiri atau yang disebut studi sendiri dengan mencari informasi dan pengetahuan sendiri melalui artikel lain atau sebagainya guna menambah informasi serta pengetahuan mereka.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan bisa belajar sendiri atau yang disebut studi sendiri dengan mencari informasi dan pengetahuan sendiri melalui artikel lain atau sebagainya guna menambah informasi serta pengetahuan mereka guna meningkatkan kinerja diperusahaan. Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

5.3.3.4. Persentasi Video (Visual)

Persentasi Video merupakan suatu video untuk mengkomunikasikan gagasan, ide atau rencana yang bertujuan untuk memperkenalkan materi pelatihan yang dibuat melalui proses merekam gambar dan suara, menata urutan dan melanjutkan atau memotong gambar dan menyatukannya menjadi kesatuan yang utuh. Metode ini digunakan apabila peserta pelatihan cukup banyak dan masalah yang dikemukakan lebih kompleks.

Berikut ini tanggapan responden tentang persentasi video (visual) pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.19

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggapan Responden Mengenai Persentasi Video (Visual) Membantu Karyawan Dalam Menambah Pengetahuan Karyawan Secara Efektif

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	29,4
2	Setuju	24	70,6
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator persentasi video (visual) dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 70,6% yang menyatakan "Setuju", 10 orang atau 29,4% menyatakan "Sangat Setuju" dan tidak ada responden yang menyatakan "Cukup", "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju".

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden menyatakan bahwa persentasi video (Visual) juga dapat membantu karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dalam menambah pengetahuan karyawan secara efektif pada program pelatihan. Persentasi video (Visual) juga dapat membantu karyawan dalam menambah pengetahuan karyawan secara efektif pada program pelatihan. Gambar yang menarik serta video maupun yang sangat bagus membuat karyawan tertarik untuk memahami apa isi dalam video tersebut. Gambar yang menarik serta video maupun yang sangat bagus membuat karyawan tertarik untuk memahami apa isi dalam video tersebut, juga sangat membantu dalam menigkatkan daya ingat karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.3.5. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berikut ini adalah tanggapan responden tentang pelatihan kerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja Yang Diadakan Perusahaan Menambah Keterampilan Kerja Karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,7
2	Setuju	27	79,4
3	Cukup	2	5,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.20 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator pelatihan kerja dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 79,4% yang menyatakan “Setuju”, 5 orang atau 14,7% menyatakan “Sangat Setuju”, 2 orang atau 5,9% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dapat disimpulkan bahwa responden

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyatakan bahwa pelatihan kerja yang diadakan perusahaan dapat menambah keterampilan kerja pada karyawan.

Dapat diketahui dari pernyataan responden diatas bahwa responden menyatakan pelatihan kerja yang diadakan perusahaan dapat menambah keterampilan kerja pada karyawan. Hal ini dapat mengembangkan diri karyawan dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam serta dapat melaksanakan pekerjaan dan dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan perusahaan.

5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Tabel 5.21
Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Pelatihan Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban 5	4	3	Total Skor
1	Jenis Materi Yang Diberikan Perusahaan Dalam Memberikan Diklat Sesuai	15	16	3	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Dengan Bidang Pekerjaan Karyawan				
	Bobot	**7**	**6**	**9**	**14**
	Nilai	**5**	**4**		**8**
2	Karyawan	1	2	1	
	Menguasai Materi Yang Disajikan Pada Program Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan	2	1		
	Bobot	**6**	**8**	**3**	**14**
	Nilai	**0**	**4**		**7**
3	Kesesuaian Materi Pelatihan Yang Diberikan Dengan Bidang Pekerjaan Yang	2 1	1 1	2	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Dilatih Oleh Instruktur				
	Bobot	**1**	**4**	**6**	**15**
	Nilai	**0**	**4**		**5**
		5			
4	Penyajian Materi Dalam Program Pelatihan Dapat Mendukung Peningkatan Pengetahuan Karyawan	7	2 1	6	
	Bobot	**3**	**8**	**1**	**13**
	Nilai	**5**	**4**	**8**	**7**
5	Penyampaian Materi Oleh Instruktur Dapat Diterima Dengan Baik	8	2 0	6	
	Bobot	**4**	**8**	**1**	**13**
	Nilai	**0**	**0**	**8**	**8**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6	Dalam Melaksanakan Pelatihan Instruktur Memiliki Kompetensi Dengan Materi Dalam Bidang Pelatihan Yang Ada	1 1	2 2	1	
	Bobot	**5**	**8**	3	**14**
	Nilai	**5**	**8**		**6**
7	Penguasaan Materi Dari Instruktur Sudah Memenuhi Harapan Peserta Pelatihan	1 3	1 6	5	
	Bobot	**6**	**6**	1	**14**
	Nilai	**5**	**4**	5	**4**
8	Metode Diskusi	1	2	4	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Yang Diterapkan Dalam Pelatihan Dapat Membantu Karyawan Dalam Menyelesaikan Masalah Kerja	0	0		
	Bobot	**5**	**8**	**1**	**14**
	Nilai	**0**	**0**	**2**	**2**
9	Metode Studi Kasus (*Case Study*) Merupakan Pelatihan Yang Sesuai Dibutuhkan Oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru	8	2 2	4	
	Bobot	**4**	**8**	1	**14**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Nilai	**0**	**8**	**2**		**0**
10	Studi Sendiri (*Self Study*) Dapat Menambah Informasi Dan Pengetahuan Bagi Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru	6	2 6	2		
	Bobot Nilai	**30**	**10 4**	**6**		**140**
11	Persentasi Video (Visual) Membantu Karyawan Dalam Menambah Pengetahuan	10	24	-		

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Karyawan Secara Efektif				
	Bobot	**5**	**9**	**-**	**14**
	Nilai	**0**	**6**		**6**
1	Pelatihan Kerja	6	2	2	
2	Yang Diadakan Perusahaan Menambah Keterampilan Kerja Karyawan		7		
	Bobot	**3**	**1**	**6**	**14**
	Nilai	**0**	**0**		**4**
			8		
	Jumlah	**1**	**2**	**3**	**17**
		2	**4**	**6**	**27**
		7	**6**		
	Skor Max = 5 x 34 x 12				**20**
					40
	Skor Min = 1 x 34 x 12				**40**
					8
	Nilai Interval				**32**
					6
	Kategori Penilaian				**Sangat Baik**

Sumber : Data Olahan,2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelatihan karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, dapat dilihat skor total sebesar **1727**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal = 5 x 34 x 12 = 2040

Skor Minimal = 1 x 34 x 12 = 408

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2040 - 408}{5} = 326$$

Sangat Baik = **1714 - 2040**

Baik = 1388 - 1714

Cukup = 1062 - 1388

Tidak Baik = 736 - 1062

Sangat Tidak Baik = 410 - 736

Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, penilaian dalam kategori **"Sangat Baik"** karena skor untuk variabel pelatihan **1727** terdapat dalam range **1714 – 2040**. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

5.5. Analisis Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan sebagai penunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mengetahui hasil kinerja dari setiap karyawannya. Dalam pengukuran ini perusahaan dapat melihat berhasil atau tidaknya pelatihan yang diberikan serta perusahaan dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menentukan pelatihan apa saja yang cocok untuk diberikan kepada tiap-tiap karyawan guna meningkatkan mutu kinerjanya.

5.5.1. Kualitas

Kualitas adalah mutu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan kemauan dan kesenangan sendiri yang tumbuh dari hatinya bukan karena ada unsur paksaan. Adapun indikator dari dimensi kualitas kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru adalah : Ketelitian Dalam Bekerja, Kompetensi Dalam Bekerja, Bekerja Sesuai Standar Perusahaan dan Kecepatan Dalam Bekerja.

5.5.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian adalah kesesuaian diantara beberapa data yang sama dilakukan secara berulang. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang telah dibebankan kepadanya agar tidak terjadi kesalahan yang akan mengakibatkan terjadinya kerugian pada perusahaan.

Adapun berikut ini tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan Sangat Dituntut Oleh Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	55,9
2	Setuju	13	38,2
3	Cukup	2	5,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.22 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator ketelitian dalam bekerja dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 55,9% yang menyatakan "Sangat Setuju", 13 orang atau 38,2% menyatakan "Setuju", 2 orang atau 5,9% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Dalam hal ini terlihat bahwa responden menyatakan bahwa mereka teliti dalam bekerja yang diinginkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang baik.

Dalam kehidupan kita tidak bisa lepas dari suatu yang dinamakan ketelitian dari hal yang sangat kecil hingga yang komplek. Dalam bekerja kecepatan itu sangat penting, tetapi ketelitian sangat dibutuhkan guna mencapai hasil pekerjaan yang maksimal dan sangat bermanfaat dalam membantu dalam menjalani aktifitas sehari-hari. Dapat dilihat bahwa karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru telah berusaha teliti saat bekerja. Dalam hal ini diharapkan kepada karyawan agar berusaha meningkatkan mutu kinerjanya serta diharapkan juga kepada perusahaan untuk meningkatkan program pelatihannya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal lagi.

5.5.1.2. Kompetensi Dalam Bekerja

Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi karyawan. Kompetensi sendiri berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruknya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut adalah tanggapan responden tentang kompetensi dalam bekerja pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Sangat Dibutuhkan Oleh Perusahaan Dalam Bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	35,3
2	Setuju	21	61,8
3	Cukup	1	2,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.23 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai indikator kompetensi dalam bekerja dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 61,8% yang menyatakan "Setuju", 12 orang atau 35,3% menyatakan "Sangat Setuju", 1 orang atau 2,9% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" .

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan setuju bahwa kompetensi dalam bekerja dapat membawa Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ke arah yang lebih baik dengan karyawan yang mempunyai kompetensi yang bagus. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi kinerja mereka memang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan. Hal ini menjai acuan bagi perusahaan untuk tahu kemampuan kerja karyawan, dan melalui kompetensi yang dimiliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat buat para karyawannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.1.3. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak ingin karyawan bekerja melenceng dari jalur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan diharapkan karyawan dapat membantu perusahaan mewujukan tujuannya.

Adapun tanggapan responden tentang bekerja sesuai standar perusahaan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Berdasarkan Standar Kerja (SOP) Yang Dibuat Oleh Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	47,1
2	Setuju	17	50,0
3	Cukup	1	2,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.24 dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai bekerja sesuai standar perusahaan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 50,0% yang menyatakan “Setuju”, 16 orang atau 47,1% menyatakan “Sangat Setuju”, 1 orang atau 2,9% yang menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini dapat diketahui bahwa responden menyatakan telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar kerja (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan telah mematuhi standar kerja (SOP) yang ditetapkan oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Standar kerja memiliki peran yang sangat penting, karena SOP dapat dijadikan sebuah pedoman untuk mengantisipasi berbagai situasi yang mungkin terjadi ketika perusahaan sedang dijalankan. Adanya SOP perusahaan sangat penting untuk mencapai keuntungan secara maksimal dengan pekerjaan yang lebih efektif dan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu mencapai persyaratan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.5.1.4. Kecepatan Dalam Bekerja

Kecepatan dalam bekerja adalah salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas dan kompeten atau profesional. Selayaknya bahwa hal ini tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa semua perusahaan menginginkan karyawannya untuk tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja. Tujuan dan diharapkan karyawan dapat membantu perusahaan mewujukan tujuannya.

Adapun tanggapan responden tentang kecepatan dalam bekerja pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Mempunyai Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Di Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,7
2	Setuju	23	67,6
3	Cukup	6	17,6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai kecepatan dalam bekerja dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 67,6% yang menyatakan "Setuju", 5 orang atau 14,7% menyatakan "Sangat Setuju", 6 orang atau 17,6% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Dalam hal ini responden menyatakan menyanggupi kecepatan yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan waktu yang telah ditentukan.

Dalam pernyataan responden diatas bahwa karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru menyatakan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat cepat agar dapat selesai sesuai target waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kecepatan dalam bekerja tersebut sangat dibutuhkan, mengingat efektivitas pelaksanaan implementasi yang dibuat perusahaan bergantung pada peran karyawannya. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan karyawan meninggalkan pola-pola lama dan mengubahnya ke arah yang lebih baik.

5.5.2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu periode waktu yang ditentukan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Singkatnya kuantitas berkaitan dengan jumlah sedangkan kualitas berkaitan dengan mutu. Adapun indikator yang terkait dalam dimensi kuantitas kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adalah : Hasil Kerja Yang Baik, Penyelesaian Pekerja, Pencapaian Target Pekerja dan Bekerja Tepat Waktu.

5.5.2.1. Hasil Kerja Yang Baik

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan.

Adapun tanggapan responden tentang hasil kerja yang baik pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Memberikan Hasil Kerja Yang Baik Dalam Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,6
2	Setuju	22	64,7
3	Cukup	5	14,7
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai hasil kerja yang baik dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 64,7% yang menyatakan “Setuju”, 7 orang atau 20,6% menyatakan “Sangat Setuju”, 5 orang atau 14,7% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Hal ini diketahui bahwa responden menyatakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat memberikan hasil kerja yang baik yang dilakukan kepada perusahaan guna meningkatkan perusahaan yang lebih baik lagi.

Dapat disimpulkan dari pernyataan responden diatas menyatakan bahwa memberikan hasil kerja yang baik serta yang memuaskan bagi perusahaan sangat senang dilakukan agar bisa mendongkrak perusahaan agar semakin maju buat kedepannya dengan hasil kerja karyawan yang baik terus menerus. Menjadi karyawan yang baik merupakan kewajiban setiap orang yang dipekerjakan oleh perusahaan maupun perseorangan. Dengan menjadi karyawan yang baik, dengan hasil kerja yang bagus dan berlangsung terus menerus maka perusahaan akan bangga serta mungkin akan diberikan suatu penghargaan yang baik secara materil atau tidak.

5.5.2.2. Penyelesaian Pekerjaan

Dalam organisasi/perusahaan, karyawan pun selalu dituntut agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif. Misalnya di dalam perusahaan karyawan harus melakukan pemecahan masalah yang baik dalam bekerja.

Adapun tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dituntut Melakukan Pemecahan Masalah Yang Baik Dalam Bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	12	35,3
2	Sesuai	21	61,8
3	Cukup	1	2,9
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai penyelesaian pekerjaan dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 61,8% yang menyatakan "Sesuai", 12 orang atau 35,3% yang menyatakan "Sangat Sesuai", 1 orang atau 2,9% menyatakan "Cukup" dan tidak ada responden yang menyatakan "Tidak Sesuai" dan "Sangat Tidak Sesuai". Dapat diketahui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pemecahan masalah kerja yang dihadapi diperusahaan dengan baik.

Dari pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mampu memecahkan penyelesaian masalah dengan baik. Sebagai pekerja, pekerjaan yang dilakukan hampir tidak ada habisnya. Selesai pekerjaan yang pertama dikerjakan, langsung ada pekerjaan yang lainnya yang harus dikerjakan. Untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan itu, otomatis harus bekerja cepat. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan harus lebih cepat dari antrian pekerjaan yang ada, sehingga seluruh pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan tuntas.

5.5.2.3. Pencapaian Target Kerja

Pencapaian adalah proses, cara dan perbuatan mencapai sedangkan target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai. Target kerja karyawan penting untuk direncanakan dan ditetapkan, hingga akhirnya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan. Tanpa ada target yang jelas, langkah tanpa tujuan, maka tentu akan bingung kemana langkah harus dibawa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan bagaimana menghadapinya. Salah satu kriteria pencapaian target yaitu kuantitas, yang merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Adapun tanggapan responden tentang pencapaian target kerja pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Berdasarkan Target Kerja Yang Diprogramkan Oleh Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	11,8
2	Setuju	25	73,5
3	Cukup	5	14,7
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai pencapaian target kerja dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 73,5% yang menyatakan “Setuju”, 4 orang atau 11,8% menyatakan “Sangat Setuju”, 5 orang atau 14,7% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” . Dari hal ini dapat dilihat bahwa responden telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan oleh Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mencapai sesuatu. Bagi karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditentukan diharapkan untuk bekerja lebih giat lagi karena bagi karyawan yang berprestasi akan mendapatkan imbalan lebih seperti bonus dan lainnya dari perusahaan.

5.5.2.4. Bekerja Tepat Waktu

Bekerja sekarang harus bisa efisien dan tepat waktu karena dengan perkembangan zaman yang semakin kompetitif, maka dituntut untuk terus bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu sangat penting untuk dapat bekerja secara efektif agar kita dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.

Berikut ini tanggapan responden tentang pencapaian target kerja pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Bekerja Sangat Penting Bagi Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,6
2	Setuju	23	67,6
3	Cukup	4	11,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	**34**	**100**

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui tanggapan responden Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru mengenai bekerja tepat waktu dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 67,6% yang menyatakan “Setuju”, 7 orang atau 20,6% yang menyatakan “Sangat Setuju”, 4 orang atau 11,8% menyatakan “Cukup” dan tidak ada responden yang menyatakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Dari hal ini dapat dilihat responden yang menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa responden telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Mereka datang untuk memulainya pekerjaan pada pukul 08.00 Wib dan pulang pada pukul 16.00 Wib. Perlu dipahami bahwa jam kerja dibuat untuk memberi batasan kepada setiap karyawan agar bisa menyelesaikan tugasnya sebelum jam pulang tiba. Manusia bukanlah mesin yang bisa bekerja tanpa lelah. Manusia bekerja dengan siklus tersendiri yang mengharuskannya bekerja dan beristirahat. Oleh karena itu, pengaturan energi hal penting jika ingin mendapatkan hasil yang optimal.

5.6. Rekapituasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 5.30
Rekpitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban			Total Skor
		5	4	3	
1	Keteliti an Dalam Bekerja Karyaw an Sangat Dituntut Oleh	1 9	1 3	2	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Perusahaan				
	Bobot	**9**	**5**	**6**	**15**
	Nilai	**5**	**2**		**3**
2	Kompetensi Karyawan Sangat Dibutuhkan Oleh Perusahaan Dalam Bekerja	1 2	2 1	1	
	Bobot	**6**	**8**	**3**	**14**
	Nilai	**0**	**4**		**7**
3	Karyawan Bekerja Berdasarkan Standar Kerja (SOP) Yang Dibuat Oleh Perusahaan	1 6	1 7	1	
	Bobot	**8**	**6**	**3**	**15**
	Nilai	**0**	**8**		**1**
4	Karyawan Dituntut Mempunyai	5	2 3	6	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Di Perusahaan				
	Bobot	**2**	**9**	**1**	**13**
	Nilai	**5**	**2**	**8**	**5**
5	Karyawan Dituntut Memberikan Hasil Kerja Yang Baik Dalam Perusahaan	7	2	5	
			2		
	Bobot	**3**	**8**	**1**	**13**
	Nilai	**5**	**8**	**5**	**8**
6	Karyawan Dituntut Melakukan Pemecahan Masalah Yang Baik Dalam Bekerja	1	2	1	
		2	1		
	Bobot	**6**	**8**	**3**	**14**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Nilai	**0**	**4**		**7**
7	Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Berdasarkan Target Kerja Yang Diprogramkan Oleh Perusahaan	4	25	5	
	Bobot	**2**	**1**	**1**	**13**
	Nilai	**0**	**00**	**5**	**5**
8	Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Bekerja Sangat Penting Bagi Perusahaan	7	23	4	
	Bobot	**3**	**9**	**1**	**13**
	Nilai	**5**	**2**	**2**	**9**
	Jumlah	**82**	**165**	**25**	**45**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skor Max = 5 x 34 x 8	**1360**
Skor Min = 1 x 34 x 8	**272**
Nilai Interval	**218**
Kategori Penilaian	**Sangat Baik**

Sumber : Data Olahan,2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, dapat dilihat skor total sebesar **1145**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Skor Maksimal = 5 x 34 x 8 = 1360

Skor Minimal = 1 x 34 x 8 = 272

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1360 - 272}{5} = 218$$

Sangat Baik = **1142 - 1360**

Baik = 924 - 1142

Cukup = 706 - 924

Tidak Baik = 488 - 706

Sangat Tidak Baik = 270 - 488

Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, penilaian dalam kategori **"Sangat Baik"** karena skor untuk variabel kinerja **1145**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terdapat dalam range **1142 - 1360**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

5.7. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dapat menggunakan analisis regresi linear sederhana yang melibatkan satu variabel independen yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.31
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,599	2,458		1,057	,298
	Pelatihan	,614	,048	,913	12,678	,000

Sumber : Olahan Data SPSS,2020

Y = a + bx + €

Y = 2,599 + 0,614X

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,599 artinya jika variabel independen (Pelatihan) = 0 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 2,599
2. Koefisien regresi Variabel Pelatihan (X) sebesar 0,614

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa menunjukkan variabel yang akan diproses, yaitu variabel independen pelatihan dan variabel dependen kinerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan. Tabel diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,599 yang artinya adalah apabila variabel pelatihan diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 2,599 dan koefisien (b) adalah sebesar 0,614. Dari Persamaan tersebut bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel pelatihan (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk pelatihan (X) memberikan angka koefisien regresi yang positif sebesar 0,614 terhadap kinerja karyawan. Nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.7.2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien Korelasi biasanya dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Jika Bernilai – (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan.

Tabel 5.32
Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913[a]	,834	,829	1,08631

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas disebutkan bahwa nilai R sebesar 0,913 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Pelatihan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913 atau 91,3%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel independen.

Tabel 5.33
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913[a]	,834	,829	1,08631

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan "Sangat Kuat" dipengaruhi oleh Pelatihan dalam penelitian ini sebesar 83,4%. Sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kesesuaian. Dari Hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan angka 0,834 perubahan terhadap faktor pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

5.7.4. Epsilon

Epsilon merupakan koefisien pengganggu variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - R}$$

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - 0{,}913}$$

$$Py\mathcal{E} = 0{,}087$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien pengganggu sebesar 0,087 atau sebesar 8,7%. Dengan demikian berarti 8,7% Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain tidak diamati oleh peneliti dalam penelitian ini.

5.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasikan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi data pelatihan dan kinerja, kategori hasil jawaban responden berada pada kategori “Sangat Baik” yang artinya pelatihan yang diberikan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru telah berjalan dengan baik dan karyawan pun telah berusaha memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji analisis data, diperoleh bahwa setiap item pertanyaan dala setiap variabel dikatakan valid (dengan nilai R hitung diatas 0,339), dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diperoleh setiap item pertanyaan dikatakan reliabel (dengan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60). Maka penelitian bisa dikatakan terdistribusi dengan normal.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,599 yang artinya adalah apabila variabel pelatihan diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 2,599 dan koefisien (b) adalah sebesar 0,614. Dari Persamaan tersebut bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel pelatihan (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,913 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Pelatihan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913 atau 91,3%. Dan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,4% kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan benar bahwa pelatihan menjadi salah satu kriteria penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik pelatihan yang diberikan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru maka semakin tinggi pula hasil kerja yang diberikan oleh karyawannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dalam bab ini disajikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dari bab-bab sebelumnya. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru berada pada kategori Sangat Baik dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan menunjukkan bahwa Pelatihan yang meliputi materi pelatihan, instruktur pelatihan dan metode pelatihan memberikan dukungan dalam upaya untuk mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan, instruktur pelatihan dan metode pelatihan yang diberikan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik yang dapat memaksimalkan Kinerja para karyawan.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh bahwa Pelatihan (X) 0,614 memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,599. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,913 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Pelatihan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

atau 91,3% serta hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,834. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 83,4% Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh Pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dijelaskan, maka ada beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini :

1. Bagi Pihak Perusahaan
   a. Diharapkan pihak perusahaan selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan Pelatihan yang dilakukan selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan Pelatihan secara kontinu dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para karyawan.
   b. Dalam memberikan Pelatihan kepada para karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat dihandalkan, dengan harapan kegiatan Pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Diharapkan pihak perusahaan selalu berupaya untuk melakukan pengukuran atas hasil kerja yang telah dicapai serta melakukan evaluasi hasil kerja setelah proses pelatihan yang dilakukan.

2. Bagi Pihak Lain

a. Para karyawan yang ditetapkan untuk mengikuti pelatihan kerja hendaknya dapat mempersiapkan diri sebaik-baiknya dan mengikuti kegiatan pelatihan kerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh agar tujuan pelatihan kerja dapat semakin baik dilaksanakan.

b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menyempurnakan yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitan tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Aga, Pratama Rizaldi Dkk. 2018. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 62 No. 2 September 2018.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Indrastuti, Sri S. MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. UIR Press, Pekanbaru.

Juni, Priansa Donni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Alfabeta, Bandung.

Kadarisman, M . 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

Masirete, M Iswan. 2014. *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Menui Kepulauan Kabupaten Morowali*. Jurnal EKOMEN Vol. 11 No. 1 Januari 2014.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam, Pekanbaru.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, M.B.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III Cetakan 1. STIE YKPN, Yogyakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sodikin, Dickdick Dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Triasmoko, Denny Dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 12 No. 1 Juli 2014.

Trisnawati, Katarina Ice Dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU. Mura Kopa Di Kec. Sekayam Kab. Sanggau*. Jurnal.

Wahyuni, Arnis Dkk. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. Jurnal Fisip Vol. 4 No. 2 Oktober 2017.

Yulianda, Yosi. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT Daya Kobelco CMI Cabang Pekanbaru*. Skripsi.

Yulianti,Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. Jornal Administrasi Bisnis, 2015.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :