

# SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT. DIVAJI NUR GEMILANG

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau



**DISUSUN OLEH**

**DHEATRI INDAH SARI**

**NPM : 175210141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dheatri Indah Sari  
NPM : 175210141  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA  
KERJA OUTSOURCING PADA PT. DIVAJI NUR GEMILANG

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

3/1/22 Dekan

( Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

Ketua Program Studi

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



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : DHEATRI INDAH SARI  
NPM : 175210141  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT. DIVAJI NUR  
GEMILANG

Disetujui Oleh :

Tim Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Deswarta, SE., MM

**MENGETAHUI**

Ketua Program Studi

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

NAMA : DHEATRI INDAH SARI  
NPM : 175210141  
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis  
PRODI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S.MM  
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Catatan Sponsor
1.	15-01-2021	X	- Perumusan Masalah	
2.	17-01-2021	X	- Latar belakang - Tujuan Penelitian	
3.	21-01-2021	X	- ACC seminar proposal	
4.	07-04-2021	X	- Ujian Proposal	
5.	31-07-2021	X	- Kerangka berpikir (para ahli) - Operasional variabel disesuaikan dengan teori bab 2	
6.	30-09-2021	X	- Bab V Sesuai skripsi - Pembahasan perbaiki	
7.	02-10-2021	X	- Kesimpulan dan saran harus lebih spesifik	



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

8.	04-10-2021	X	- ACC Ujian Semhas	
9.	04-12-2021	X	- seminar hasil dan komprehensif	

Pekanbaru, 13 Desember 2021

Wakil Dekan I

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1620/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 03 Desember 2021, Maka pada Hari Sabtu 04 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Dheatri Indah Sari   |
| 2. N P M                | : 175210141  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Divaji Nur Gemilang. |
| 5. Tanggal ujian        | : 04 Desember 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A) 81</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 04 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1620 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

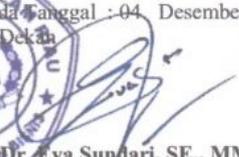
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Dheatri Indah Sari  
N P M : 175210141  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Divaji Nur Gemilang
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 04 Desember 2021  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

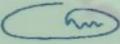
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

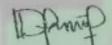
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Dheatri Indah Sari  
NPM : 175210141  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Divaji Nur Gemilang.  
Hari/Tanggal : Sabtu 04 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

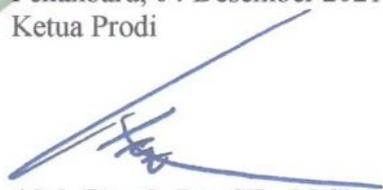
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 81 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

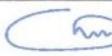
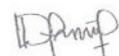
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Dheatri Indah Sari  
NPM : 175210141  
Judul Proposal : Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Karyawan Outsourcing PT. Divaji Nur Gemilang.  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

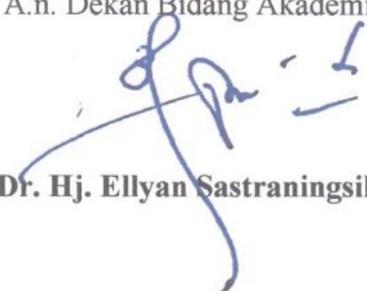
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang 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.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

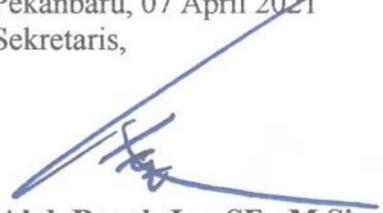
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 07 April 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 327/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-04-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/II/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
Nama : Dheatri Indah Sari  
N P M : 175210141  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Terhadap Karyawan Outsourcing PT. Divaji Nur Gemilang
  3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 05 April 2021



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

**Tembusan** : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



# 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** : **DHEATRI INDAH SARI**  
**NPM** : **175210141**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT . DIVAJI NUR GEMILANG**  
**PEMBIMBING** : **PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 20% (dua puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 Oktober 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari reverensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 13 Desember 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan



DHEATRI INDAH SARI  
NPM : 175210141

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA OUTSOURCING PADA PT. DIVAJI NUR GEMILANG

OLEH :

**DHEATRI INDAH SARI**

**NPM : 175210141**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Divaji Nur Gemilang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 192 orang karyawan *outsourcing*. Metode penarikan sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin diketahui jumlah sampainya adalah sebanyak 66 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.

**Kata Kunci : Pelatihan kerja, Kinerja, Tenaga Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF EMPLOYMENT TRAINING ON OUTSOURCING LABOR PERFORMANCE AT PT. DIVAJI NUR GEMILANG***

**BY :**

***DHEATRI INDAH SARI***

***NPM : 175210141***

*This research was conducted at PT. Divaji Nur Gemilang. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job training on the performance of outsourcing workers at PT. Divaji Nur Gemilang. The types and sources of data used are primary and secondary. The population in this study were all 192 outsourced employees. The sampling method using the Slovin formula is known to have a total sample of 66 people. This study uses simple regression analysis. The results of this study indicate that job training has a significant effect on the performance of outsourcing workers at PT. Divaji Nur Gemilang.*

***Keywords: job training, performance, workforce***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Divaji Nur Gemilang”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima

kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Divaji Nur Gemilang, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Purnomo Haryadi dan Sriyati serta kakak-kakakku Sri Wulandari, Rina Kurniati dan adekku Queena Aelca Ignisharen, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

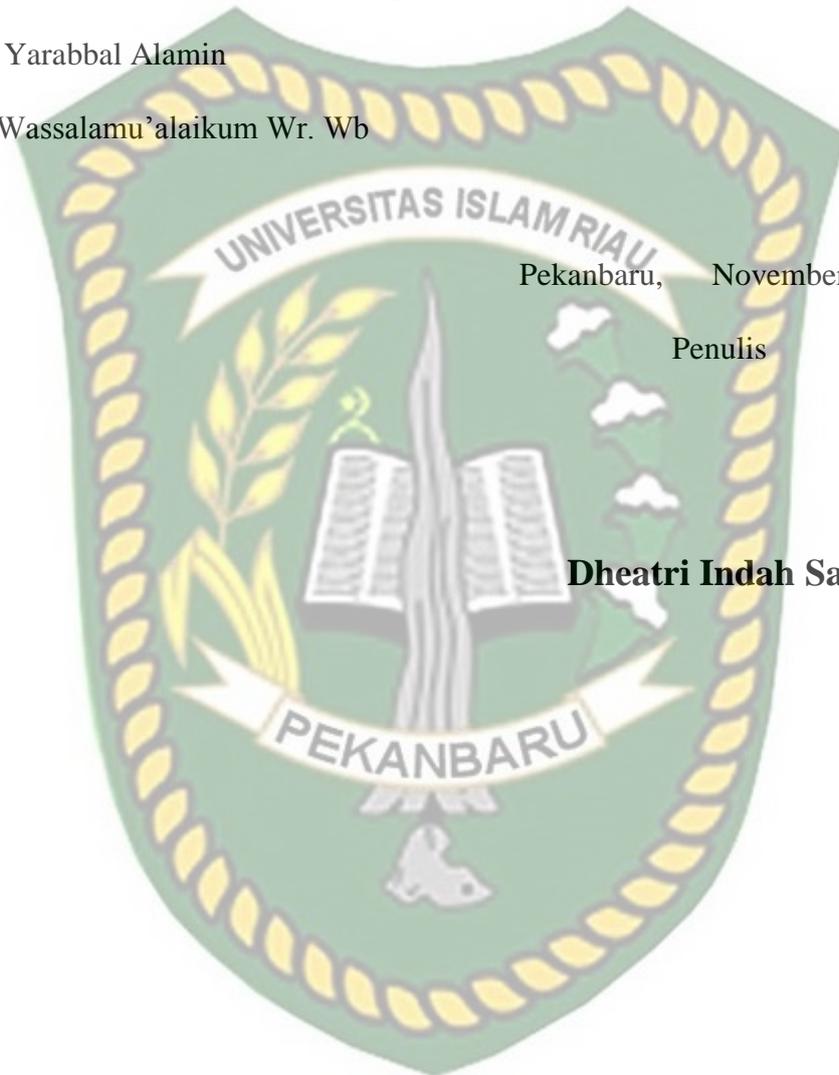
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2021

Penulis

**Dheatri Indah Sari**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Pelatihan kerja .....	8
2.1.1. Pengertian Pelatihan .....	8
2.1.2. Tujuan Pelatihan.....	9
2.1.3. Manfaat Pelatihan.....	11
2.1.4. Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan .....	12
2.1.5. Metode Pelatihan .....	13
2.1.6. Kebutuhan Pelatihan.....	16
2.1.7. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan .....	18
2.1.8. Desain Program Pelatihan (Diklat).....	20

2.1.9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	22
2.1.10. Indikator Pelatihan Kerja.....	23
2.2. Kinerja .....	25
2.2.1. Pengertian kinerja.....	25
2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja	28
2.2.3. Mengukur Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4. Tujuan dan manfaat mengukur kinerja Karyawan .....	34
2.2.5. Indikator Kinerja .....	35
2.3. Penelitian Terdahulu.....	36
2.4. Kerangka Pemikiran .....	37
2.5. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1. Lokasi Penelitian .....	40
3.2. Operasional Variabel Penelitian .....	40
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
4.1. Sejarah Berdirinya PT. Divaji Nur Gemilang .....	46
4.2. Visi dan Misi PT. Divaji Nur Gemilang .....	46
4.2.1. VISI: .....	46
4.2.2. MISI.....	47

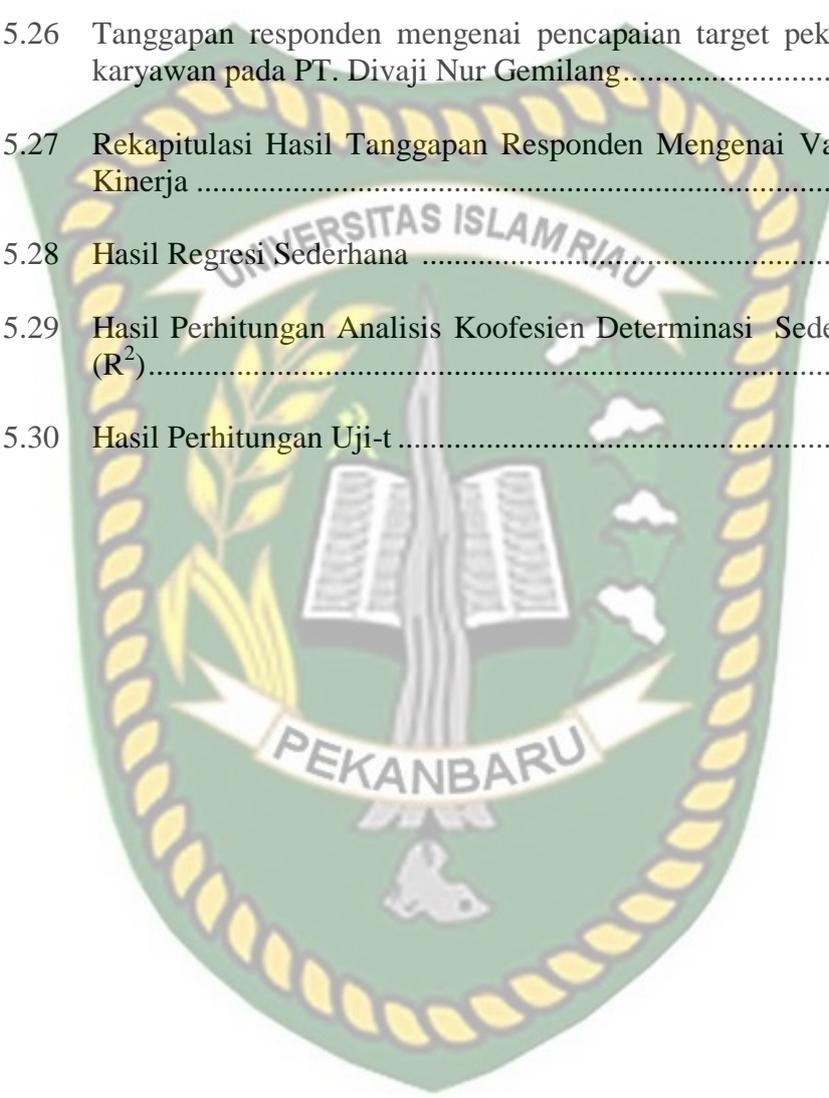
4.3. Struktur Organisasi PT. Divaji Nur Gemilang .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
5.1 Identitas Responden.....	49
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	49
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	50
5.1.3. Masa Kerja Responden.....	51
5.1.4. Jenis Kelamin Responden.....	51
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument .....	52
5.2.1. Uji Validitas.....	52
5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	54
5.3. Analisis Pelatihan kerja .....	55
5.4. Analisis Kinerja Karyawan.....	74
5.5. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	87
5.6. Pembahasan .....	91
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2. Saran-saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan outsourcing yang disalurkan oleh pada PT. Divaji Nur Gemilang Tahun 2015-2020 .....	3
Tabel 1.2	Bentuk Pelatihan PT. Divaji Nur Gemilang yang Diberikan Kepada Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> .....	4
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	49
Tabel 5.2	Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	50
Tabel 5.3	Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	51
Tabel 5.4	Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	52
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian .....	53
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	54
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	57
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	58
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang Tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil .....	59
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang .....	60

Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	61
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar.....	62
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	64
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	66
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	67
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	69
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	70
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	71
Tabel 5.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pelatihan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	73
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	76
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	77
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	78
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	80
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik	

	karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	82
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	83
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.....	85
Tabel 5.27	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja .....	86
Tabel 5.28	Hasil Regresi Sederhana .....	88
Tabel 5.29	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ).....	89
Tabel 5.30	Hasil Perhitungan Uji-t .....	90



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi PT. Divaji Nur Gemilang .....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang.

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan

banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan sumber daya manusia yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

PT. Divaji Nur Gemilang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sebagai penyalur tenaga kerja atau karyawan untuk dipekerjakan di perusahaan lain (*outsourcing*). Banyak tenaga kerja yang disalurkan pada perusahaan ini antara lain supir, cleaning services, infrastruktur, micro planning, nursery, operator dan banyak jenis tenaga kerja lainnya yang disesuaikan dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja baru.

Untuk dapat menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawannya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

Untuk memperoleh tenaga kerja yang diinginkan oleh pihak perusahaan, maka pihak PT. Divaji Nur Gemilang perlu mengadakan suatu program pendidikan dan latihan bagi tenaga kerjanya. Pada hakekatnya peranan pendidikan dan latihan saat ini semakin diperlukan setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang tahun 2015-2020 :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan outsourcing yang disalurkan oleh pada PT. Divaji Nur Gemilang Tahun 2015-2020**

Tahun	Jumlah karyawan (orang)
2015	234
2016	229
2017	198
2018	224
2019	239
2020	192

**Sumber: PT. Divaji Nur Gemilang**

Dari keterangan diatas diketahui bahwa pada tahun 2015-2020 dilihat adanya fluktuasi untuk karyawan *outsourcing*. Adapun jumlah karyawan *outsourcing* yang tidak tetap setiap tahunnya seiring dengan tuntutan atau kebijakan dari kantor yang memerlukan tenaga kerja yang akan disalurkan (*outsourcing*).

Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Dari program pelatihan yang dilakukan maka akan berdampak pula pada pengembangan sumber daya manusia karyawan tersebut. Dengan demikian melalui adanya pengembangan sumber daya manusia para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien maka akan semakin besar kemungkinan organisasi / perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Sebelum dilakukannya *outsourcing* ke perusahaan lain, karyawan diberikan pengembangan berupa pelatihan kerja yang dapat diberikan secara berkala dengan tujuan lebih memantapkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tersebut sebelum memulai kerja diperusahaan yang direkrut. Adapun bentuk pelatihan yang pernah diberikan PT. Divaji Nur Gemilang pada tahun 2020 antara lain :

**Tabel 1.2.**  
**Bentuk Pelatihan PT. Divaji Nur Gemilang yang Diberikan Kepada Tenaga Kerja *Outsourcing***

No.	Jenis Pelatihan
1.	Pelatihan Evaluator kinerja berbasis Resiko
2.	Program pemetaan Kompetensi karyawan setingkat Asisten
3.	Training Profesional Writing
4.	Pendidikan ahli K3
5.	Pengelolaan Tugas-tugas audit
6.	Manajemen resiko teknologi informasi
7.	Pelatihan audit intern tingkat manajerial
8.	Pelatihan teknik negoisasi bagi pekerja/buruh dan pengusaha

Sumber : PT. Divaji Nur Gemilang, 2021

Dari data diatas diketahui bahwa bentuk pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* adalah berbeda-beda dan pelatihan ini diberikan sesuai dengan kebutuhan setiap perusahaan mitra yang akan meminta tambahan tenaga kerjanya yang baru.

Dari hasil pengamatan observasi penulis, diketahui bahwa karyawan yang telah didaftarkan di PT. Divaji Nur Gemilang untuk mengikuti proses *outsourcing*, tidak ada diberikan pelatihan secara maksimal karena pelatihan dilakukan hanya pelatihan dasar saja dengan keterbatasan waktu pelatihannya sehingga karyawan yang diterima merasa takut dan cemas tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan hal ini juga dapat berdampak pada menurunnya citra PT. Divaji Nur Gemilang yang tidak menyalurkan tenaga kerja atau karyawan yang berkompeten.

Sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Divaji Nur Gemilang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Divaji Nur Gemilang.

### 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.

#### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi peneliti, sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibangku perkuliahan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan kepada PT. Divaji Nur Gemilang, terutama berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang

melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Divaji Nur Gemilang, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh pengembangan terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Pelatihan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumberdaya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan program latihan.

Pelatihan itu sendiri dapat didefinisikan menurut beberapa ahli antara lain: menurut pendapat Gomes (2003:197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2001:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana

pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

Notoatmodjo.S (2009:16) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia.

Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas latihan.

### **2.1.2. Tujuan Pelatihan**

Bila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu lebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi

dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak mencapai sasaran yang optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bagaimana sebenarnya program pelatihan tersebut dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelatihan atau pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut pendapat beberapa ahli tentang tujuan dari pelatihan itu sendiri antara lain: menurut Sikula (2000) tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level *of performance* naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi instansi.

b. Meningkatkan Mutu Kerja

Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

c. Meningkatkan Ketetapan Dalam *Human Resources Planning*

Training yang baik dapat mempersiapkan karyawan untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam instansi sendiri.

Sedangkan tujuan pelatihan lainnya menurut Mangkunegara (2001:45)

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sifat moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari pengertian diatas jelas bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan yang menekankan pada keahlian khusus yang berupa keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan pelatihan sarana mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.

### **2.1.3. Manfaat Pelatihan**

Manfaat program pelaksanaan pelatihan sudah tentu berguna bagi karyawan disamping itu juga kepada instansi itu sendiri. Ada tujuh manfaat penyelenggaraan program pelatihan menurut Siagian (2000:183)

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi instansi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas dan kerja sama antara berbagai satuan kerja yang

melaksanakan kegiatan yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang baik, saling menghargai serta kesempatan bagi karyawan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat oleh karyawan yang bertanggung jawab.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi instansi dengan komitmen kinerja yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen penerapan gaya manajerial dan partisipatif.
- f. Memperlancar komunikasi yang efektif dalam suatu kebijaksanaan instansi dan operasionalnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat penyelenggaraan pelatihan karyawan sebagai investasi organisasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan.

#### **2.1.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan Karyawan**

Sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah.

Werther dan Davis (1996:290) mengemukakan 5 prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *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.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *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.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan mengingatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

#### 2.1.5. Metode Pelatihan

Sesungguhnya langkah dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab

berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metode pelatihan yang mana akan di anut. Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2001:52) metode pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

a. *On the job training*

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dan format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Fungsi dari metode *on the job training* antara lain supervisor harus terlatih dan memadai. Manfaat dari metode *on the job training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode *vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya pelatihan pekerjaan pengetikan, klerk, operator mesin.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode demonstrasi merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

e. *Apprenticeship*

Metode training *apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode *apprenticeship* tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka langsung dapat mengerjakan pekerjaannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah di pelajari dalam ruangan kelas daripada on the job. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*programmed instruktur*).

Menurut Werther dan davis dalam Sofyandi (2008:120) metode yang paling efektif juga tergantung pada sejauh mana suatu metode memenuhi faktor-faktor berikut:

- a. Efektivitas biaya
- b. Isi program yang diinginkan
- c. Kelayakan fasilitas
- d. Preferensi dan kemampuan para peserta program
- e. Preferensi dan kemampuan pelatih
- f. Prinsip-prinsip belajar

#### 2.1.6. 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. Kebutuhan pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:233) 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 hirarki maupun dalam instansi sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan-perubahan, baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan teknologi, perubahan orientasi instansi) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan diatas dapat di antisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.

Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas dan hubungan pribadi lebih efektif. Ada tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yaitu:

a. Analisis organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita.

b. Analisis job dan tugas

Analisis job dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program job training. Sebagaimana program training dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c. Analisis pegawai

Analisis pegawai difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan training pegawai dapat di analisis secara individu maupun kelompok.

1. Kebutuhan individu dari pelatihan

Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi keterampilan, kartu control, kualitas dan tes keterampilan pegawai.

2. Kebutuhan kelompok dari pelatihan

Kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi oleh supervisor maupun manajer.

### 2.1.7. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan

Perencanaan pelaksanaan pelatihan menurut Mangkunegara (2001:64) mencakup penentuan waktu pelatihan, penunjukan pelatih/instruktur, penetapan

peserta, penyusunan anggaran, penentuan tempat, dan penunjukan panitia pelaksana pelatihan.

a. Penentuan waktu pelatihan

Waktu pelatihan dilaksanakan selama 1 minggu.

b. Penunjukan pelatih/instruktur

Penunjukan pelatih/instruktur didasarkan pada hasil rapat panitia pelaksana dengan mendapatkan persetujuan dari pihak pimpinan instansi.

c. Penetapan peserta pelatihan

Penetapan peserta pelatihan didasarkan atas surat tugas yang diberikan oleh pimpinan instansi.

d. Penyusunan anggaran biaya pelatihan

Anggaran biaya pelatihan di ambil dari anggaran biaya pendidikan dan pengembangan karyawan instansi dari masing-masing unit kerja.

e. Penentuan tempat pelatihan

Tempat pelatihan direncanakan di aula instansi, tetapi jika memungkinkan dan mendapat persetujuan dapat dilaksanakan diluar instansi, misalnya di hotel.

f. Penunjukan panitia pelaksana pelatihan

Penunjukan personil panitia pelaksana pelatihan diharapkan berdasarkan SK (surat keputusan) Direktur/pemimpin instansi.

Mangkunegara (2001:44) mengemukakan bahwa terdapat komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

#### 2.1.8. Desain Program Pelatihan (Diklat)

Desain program pelatihan merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan yang akan dicapai, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu (banyaknya sesi) yang diperlukan. Menurut mangkunegara (2001:62).

##### a. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan. Untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

##### b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan di selenggarakan bertujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

- 2) Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan instansi.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan terdiri dari:

- 1) Pengelolaan (manajemen) kantor
- 2) Tata naskah korespondensi
- 3) Psikologi kerja
- 4) Komunikasi kerja
- 5) Disiplin dan etika kerja
- 6) Kepemimpinan kerja
- 7) Pelaporan kerja

- d. Peserta pelatihan adalah karyawan instansi yang memenuhi kualifikasi persyaratan. Karyawan tetap yang menduduki jabatan KTU, kepala bagian, kepala subbagian atau karyawan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan instansi.

e. Kualifikasi pelatih/instruktur

Pelatih atau instruktur yang akan member materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan
- 2) Instruktur luar yang professional dalam bidang yang ada hubungan dengan materi pelatihan
- 3) Pelatih atau instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif

f. Waktu pelatihan

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi (atau setara dengan 52,5 jam).

### 2.1.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik,

b. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

d. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya

level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

e. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara instansi-instansi melaksanakan pelatihan.

f. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, instansi akan membutuhkan program-program pelatihan dan pengembangan yang ekstensif. Paket kompensasi instansi juga bias mempengaruhi upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Organisasi-organisasi dengan sistem pembayaran yang kompetitif atau program-program kesehatan dan keselamatan yang progresif akan lebih mudah menarik karyawan yang mampu berprestasi tinggi, dan mempertahankan para karyawan yang hanya memerlukan sedikit pelatihan.

**2.1.10. Indikator Pelatihan kerja**

Untuk mengarahkan pelatihan kerja agar menguntungkan perusahaan dan karyawan, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Kegiatan pelatihan kerja yang dijalankan

tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pelatihan kerja dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

a. Adanya minat kerja

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pelatihan kerja ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

b. Perlakuan yang adil dalam bekerja

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

c. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti

keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

## 2.2. Kinerja

### 2.2.1. Pengertian kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (1999:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya*.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (1998:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2001:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

Menurut Sinungan dalam Yuniarsih & Suwatno (2009:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan

menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut Irawan (2011:11) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan yaitu tujuan organisasi, tujuan unit dan tujuan karyawan, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja karyawan.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “ performance is defined as the record outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut kartini (2002) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing – masing karyawan.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Bernadin dalam Indrastuti (2011:106) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan ukuran bagaimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsinya dan menjalankan tanggungjawab sesuai dengan job description masing – masing karyawan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok pada umumnya penilaian kinerja menyangkut aspek kualitatif dan kuantitatif. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga rewiw kinerja, evaluasi kinerja, atau rating personalia.

### 2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Keith Davis dalam mangkunegara (2006:13) faktor – faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge x Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gilfted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

motivasi diartikan suatu sifat (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat

positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan Menurut Handoko (1998:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang muda dan baru mulai mengikuti karir, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

3. Umur

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

#### 4. 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. Selain itu dengan penerapan sarana teknologi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut kurang.

#### 5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegiatan kegairahan kerja para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

#### 6. 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.

Menurut Simamora (2001:95), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individual
  - a. Kemampuan dan keahlian.
  - b. Latar belakang.
  - c. Demografi.
2. Faktor Psikologis
  - a. Persepsi
  - b. Attitude
  - c. Personality
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. Job design



Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan sumber standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Sedangkan menurut Indrastuti (2008:50), kriteria - kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti : loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja
3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat

### 2.2.3. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) dalam mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu karena pada suatu bagian tertentu apabila tidak selesai tepat waktu maka menghambat pekerjaan pada bagian lain.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut
5. Kemampuan Kerjasama.

Menurut Mathis dan Jacson dalam Ismail (2005:95) penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan idikator:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Ismail (2014) obyektifitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil, pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Secara teorikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam rangka pelatihan kerjanya.

#### **2.2.4. Tujuan dan manfaat mengukur kinerja Karyawan**

Menurut Natoatmodjo (2003:141) Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.
2. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan lebih tepat guna.
3. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
4. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kinerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Menurut Bangun (2012:232-233) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.
- c) Pemeliharaan sistem, tujuan pemeliharaan akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
- d) Dokumentasi, penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

#### **2.2.5. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

## 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa.
2.	Raudatul Jannah (2018)	Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda	Berdasarkan uraian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda
3.	Komariah (2018)	Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelurahanrapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilirsamarinda Seberang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pelatihan kerja yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang

4.	Muhammad Isa (2019)	Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal	Dari penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
5.	Fildzah Putri Ramadhani (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara keseluruhan tingkat pelatihan pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (2) Secara keseluruhan pelatihan kerja pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (3) Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung sudah baik; (4) Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia; (5) Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia; (6) Variabel pelatihan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

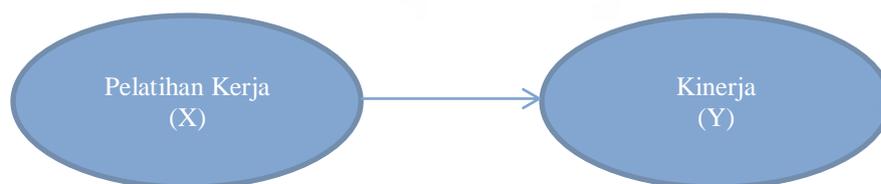
Berkaitan dengan hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa : “Pelatihan kerja dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang

mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

Pelatihan kerja dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2016), yaitu : “Pelatihan kerja dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien”.

Pelatihan kerja bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pelatihan kerja pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Berikut dapat dilihat kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**



**Sumber : Siagian (2016)**

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Divaji Nur Gemilang yang beralamat di Jalan Buncis No. 35 Pekanbaru.

#### 3.2. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan (Adekola, 2011:123)	a. Adanya minat kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan</li><li>2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar</li><li>3. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja</li><li>4. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan</li></ol>	Likert
	b. Perlakuan yang adil dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Keikutsertaan dalam mengambil keputusan</li><li>2. Tanggaung jawab terhadap beban kerja</li><li>3. Mengikuti perkembangan pekerjaan</li><li>4. Penempatan kerja yang tepat</li></ol>	

	c. Tingkat kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi lingkungan kerja</li> <li>2. Kompensasi yang memadai</li> <li>3. Supervisi yang baik</li> <li>4. Adanya jaminan pekerjaan</li> </ol>	
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketelitian bekerja</li> <li>2. Kecakapan kerja</li> <li>3. Tanggungjawab</li> <li>4. Ketepatan dalam bekerja</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja yang baik</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Pencapaian target pekerjaan</li> </ol>	Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Divaji Nur Gemilang sebanyak 192 orang karyawan *outsourcing*.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik yaitu sampel yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun diwakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi (Sugiyono, 2012:70). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode purposive sampling, yaitu

pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria dalam penelitian.

Untuk menyederhanakan jumlah sampel dalam penelitian ini maka digunakan Rumus Slovin, yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{192}{1 + 192 (0.1^2)} \\
 &= \frac{192}{1 + 192 (0.01)} \\
 &= \frac{192}{1 + 1.92} \\
 &= \frac{192}{2.92} \\
 &= 66
 \end{aligned}$$

Dasar pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin tersebut maka dapat diketahui jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan *outsourcing*.

#### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
2. Data skunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan,.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

#### b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

#### c. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan :

#### a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

### b. Regresi Linier Sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Pelatihan Kerja

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel pengganggu)

### c. Menentukan koefisien korelasi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel pelatihan kerja terhadap kinerja.

### d. Menentukan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

### e. Melakukan uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka Hi

diterima dan  $H_0$  ditolak, tapi jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Berdirinya PT. Divaji Nur Gemilang

PT. Divaji Nur Gemilang ini berdiri pada tahun 2015 dengan pendiri Bapak Bambang Suharto. Perusahaan ini didirikan dari inisiatif pendirinya karena sudah pensiun dari tempat kerjanya, kemudian munculah sebuah ide untuk membuat sebuah perusahaan sendiri. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa dengan menyalurkan tenaga kerja ke beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Tujuan utama dibentuknya PT. Divaji Nur Gemilang ini adalah agar dapat membantu masyarakat untuk memperoleh pendapatan.

Dengan berjalannya perkembangan perusahaan ini yang mana pada awalnya hanya menyalurkan beberapa karyawan ke perusahaan mitra yang mana dikala itu tidak terlalu banyak. Namun sekarang sudah banyak perkembangan sehingga banyak perusahaan besar yang bergabung menjadi mitra untuk mencari tenaga kerja pada perusahaan ini. Jadi PT. Divaji Nur Gemilang ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan lain jika memerlukan tenaga kerja lebih agar dapat memudahkan pekerjaan perusahaan.

#### 4.2. Visi dan Misi PT. Divaji Nur Gemilang

##### 4.2.1. VISI:

Menjadi perusahaan jasa yang sukses dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pemakai jasa.

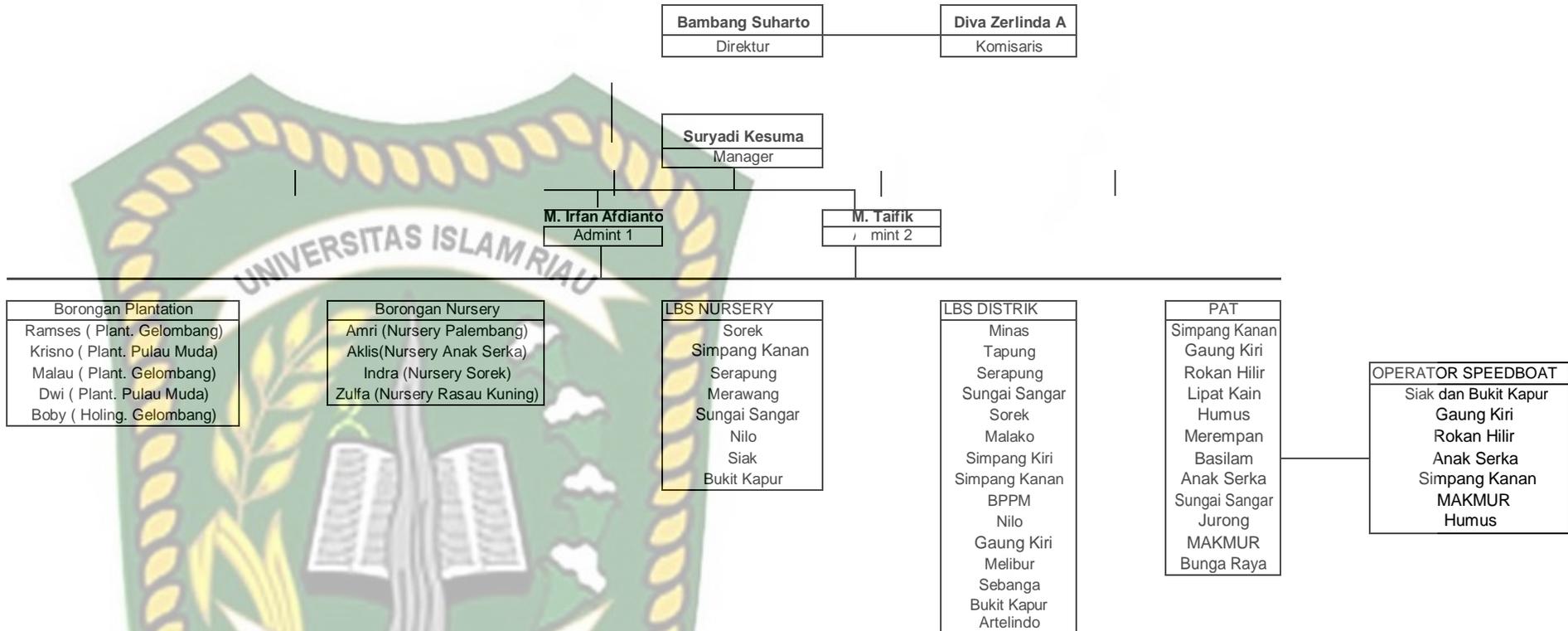
#### 4.2.2. MISI:

- a. Menghasilkan keuntungan yang cukup memuaskan bagi perusahaan serta memberikan kesejahteraan yang baik bagi seluruh karyawan.
- b. Menyediakan tenaga kerja untuk membantu para perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja

#### 4.3. Struktur Organisasi PT. Divaji Nur Gemilang

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan pada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen serta penentuan hubungan-hubungan. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah hubungan yang ada, dan lain-lain. Berikut dapat dilihat struktur organisasi PT. Divaji Nur Gemilang yaitu :

**Gambar 4.1**  
**Stuktur Organisasi PT. Divaji Nur Gemilang**



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yang berjumlah 66 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.**  
**Tingkat umur responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Tingkat umur</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-29	16	24.2
30-39	30	45.5
40-49	17	25.8
Diatas 50	3	4.5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai sedangkan 3 orang atau 4.5% berusia diatas 50 tahun dengan posisi jabatan tertentu.

### 5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi</b> <b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b> <b>(orang)</b>	<b>Persentase</b> <b>(%)</b>
SMU	45	68.2
DIII	21	31.8
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu dari tingkat pendidikan SMU dan DIII. Karyawan terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 45 orang atau sebesar 68.2%, berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8%. Masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang diterima bekerja di PT. Divaji Nur Gemilang ini karena jenis pekerjaan yang dibutuhkan karyawan

adalah pekerjaan lapangan yang mana dituntut untuk lebih memiliki kekuatan badan dibandingkan pendidikan.

### 5.1.3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1	9	13.6
1-2	18	27.3
3-4	15	22.7
>5	24	36.4
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu > 5 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

### 5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi</b> <b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b> <b>(orang)</b>	<b>Persentase</b> <b>(%)</b>
Laki-laki	57	86.4
Perempuan	9	13.6
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu sebanyak 57 orang karyawan atau sebesar 86.4% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Divaji Nur Gemilang.

## **5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument**

### **5.2.1. Uji Validitas**

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi

syarat apabila  $r =$  positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 19 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Pelatihan kerja	X1	0.677	0.201	Valid
	X2	0.526	0.201	Valid
	X3	0.550	0.201	Valid
	X4	0.483	0.201	Valid
	X5	0.536	0.201	Valid
	X6	0.665	0.201	Valid
	X7	0.666	0.201	Valid
	X8	0.639	0.201	Valid
	X9	0.432	0.201	Valid
	X10	0.568	0.201	Valid
	X11	0.590	0.201	Valid
	X12	0.662	0.201	Valid

Kinerja	Y1	0.718	0.201	Valid
	Y2	0.724	0.201	Valid
	Y3	0.763	0.201	Valid
	Y4	0.791	0.201	Valid
	Y5	0.810	0.201	Valid
	Y6	0.825	0.201	Valid
	Y7	0.837	0.201	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations ( $r$  hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel), jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 66 responden maka nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0.201 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana

hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Koefisien Alpha
Pelatihan kerja	0,920
Kinerja	0,835

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00**

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **5.3. Analisis Pelatihan kerja**

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pelatihan kerja, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pelatihan kerja sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pelatihan kerjanya.

Perencanaan dan pelatihan kerja merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pelatihan kerja dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja bagi karyawannya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

### **1. Adanya minat kerja**

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pelatihan kerja ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai minat kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	14	21.2
Setuju	28	42.4
Cukup	16	24.2
Tidak setuju	8	12.2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kategori sangat setuju. Masih banyaknya karyawan yang bertanggung kurang baik karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, misalnya tamatan DIII dipekerjakan sebagai buruh lapangan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan

mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	16	24.2
Setuju	31	46.9
Cukup	14	21.3
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 21.3% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang dalam menyelesaikan tugas dalam kategori sangat baik.

Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak setuju. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	10	15.2
Setuju	26	39.4
Cukup	18	27.3
Tidak setuju	12	18.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang dalam kategori baik. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas setuju apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju pula. Maka dari itu karyawan harus diberi pengawasan dalam

melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan setuju karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	11	16.7
Setuju	34	51.5
Cukup	16	24.2
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dalam kategori sangat baik. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien.

## 2. Perlakuan yang adil dalam bekerja

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	38	57.6
Setuju	13	19.6
Cukup	10	15.2
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai Keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 57.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.6%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang setuju dengan Keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan selalu dihargai.

Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban yang diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang baik maka membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan semakin bagus dan berkualitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.12**

**Tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	13	19.7
Setuju	28	42.4
Cukup	20	30.3
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai tanggung

jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 30.3%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat setuju dengan tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan sudah dilakukan dengan benar.

Suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mau bekerja keras dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karena kelalaian dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan adanya rasa sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, tanggung jawab akan pekerjaan, dan senang dengan pekerjaan maka disiplin bukan hal yang tidak mungkin akan terwujud.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	17	25.7
Setuju	29	43.9
Cukup	13	19.7
Tidak setuju	7	10.7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang setuju dengan karyawan Mengikuti perkembangan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berupa program pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran

latihan. Serta latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan bagi suatu perusahaan yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faedah nyata dari latihan merupakan suatu bentuk dalam menaikkan rasa puas karyawan, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan karyawan. Dalam suatu pelatihan kerja, maka pelatihan pada karyawan merupakan salah satu factor yang penting baik untuk karyawan yang baru maupun yang telah lama berada didalam perusahaan yang dimasuki, selanjutnya karyawan harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai penempatan kerja yang tepat untuk**  
**karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan**  
**pada PT. Divaji Nur Gemilang**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	33	50
Setuju	19	28.8
Cukup	9	13.6
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat setuju dengan penempatan kerja yang tepat untuk karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan.

### 3. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin

meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	31	46.9
Setuju	21	31.9
Cukup	8	12.1
Tidak setuju	6	9.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, responden yang

memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 31.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Divaji Nur Gemilang maka dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	34	51.6
Setuju	17	25.7
Cukup	10	15.1
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai dengan setuju pada PT. Divaji Nur Gemilang, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.6%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 15.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai kompensasi yang memadai dengan setuju pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	41	62.1
Setuju	12	18.2
Cukup	8	12.1
Tidak setuju	5	7.6
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Divaji Nur Gemilang, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai supervisi yang baik pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	13	19.7
Setuju	34	51.5
Cukup	11	16.7
Tidak setuju	8	12.1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dituntut selalu dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, karena dengan hubungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketengan dalam melakukan pekerjaan. Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga

dapat menciptakan hubungan yang baik pula. Banyak hal yang yang berdampak positif akan terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja, terciptanya suasana yang nyaman dan tenang serta dapat menjalin ikatan persaudaraan antar sesama karyawan tersebut. Jadi hubungan baik antar karyawan sangat besar dampaknya pada berjalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, maka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable pengembangan sumber daya manusi pada PT. Divaji Nur Gemilang, yaitu:

**Tabel 5.19**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai pelatihan kerja pada**  
**PT. Divaji Nur Gemilang**

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	70	112	144	32	-	358
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	80	124	126	20	-	350
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	50	104	54	24	-	232
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	55	136	48	10	-	249
5.	Keikutsertaan dalam mengambil keputusan	190	52	30	10	-	282
6.	Tanggapan jawab terhadap beban kerja	65	112	60	10	-	247
7.	Mengikuti perkembangan pekerjaan	85	116	39	14	-	254
8.	Penempatan kerja yang tepat	165	76	27	10	-	278
9.	Kondisi lingkungan kerja	155	84	24	12	-	275
10.	Kompensasi yang memadai	170	68	30	10	-	278
11.	Supervisi yang baik	205	48	24	10	-	287
12.	Adanya jaminan pekerjaan	65	136	33	16	-	250
<b>Total Skor</b>							<b>3340</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable pelatihan kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 3340. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 12 \times 5 \times 66 = 3960$$

$$\text{Nilai Terendah} = 12 \times 1 \times 66 = 792$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3960 - 792}{5} = \frac{3168}{5} = 633$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable pelatihan kerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 3328 - 3960$$

$$\text{Setuju} = 2694 - 3328$$

$$\text{Cukup} = 2060 - 2694$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1426 - 2060$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 792 - 1426$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa mengenai variable pelatihan kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawna diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan.

#### 5.4. Analisis Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

### **1. Kualitas**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja. Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada kesehatan pasien yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	13	19.7
Baik	34	51.5
Cukup	11	16.7
Tidak baik	8	12.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang baik dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang

dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (2015:61), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	40	60.6
Baik	18	27.3
Cukup	5	7.6
Tidak baik	3	4.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai kecakapan

dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat baik dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	35	53.1
Baik	17	25.7
Cukup	9	13.6
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53.1%, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat baik dengan tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Menurut Ruky (2014:24) bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan sebaiknya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat

waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	16	24.3
Baik	31	46.9
Cukup	10	15.2
Tidak baik	9	13.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil

tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang baik dengan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Kartono (2015:26) berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

## **2. Kuantitas**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT.**  
**Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	39	59.1
Baik	15	22.7
Cukup	7	10.6
Tidak baik	5	7.6
Sangat tidak baik	-	-
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59.1%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 10.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat baik dengan hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Menurut Kartono (2015:43) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk

memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Daam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat baik besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.25**

**Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	44	66.6
Baik	15	22.7
Cukup	5	7.6
Tidak baik	2	3.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	66	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai penyelesaian

pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 66.6%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang baik dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Menurut Mangkunegara (2015:47) menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan**  
**pada PT. Divaji Nur Gemilang**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat baik	31	46.9
Baik	22	33.3
Cukup	8	12.1
Tidak baik	5	7.7
Sangat tidak baik	-	-
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sangat baik dengan pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Menurut Hasibuan (2015:39) perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai

acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, yaitu :

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja**

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Ketelitian bekerja	13	34	11	8	-	250
2.	Kecakapan kerja	40	18	5	3	-	293
3.	Tanggungjawab	35	17	9	5	-	280
4.	Ketepatan dalam bekerja	16	31	10	9	-	252
5.	Hasil kerja yang baik	39	15	7	5	-	286
6.	Penyelesaian pekerjaan	44	15	5	2	-	299
7.	Pencapaian target kerja	31	22	8	5	-	277
<b>Total Skor</b>							<b>1937</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Divaji Nur Gemilang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1937. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 66 = 2310$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 66 = 462$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2310 - 462}{5} = \frac{1848}{5} = 370$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 1942 - 2310
<b>Baik</b>	<b>= 1572 - 1942</b>
Cukup	= 1202 - 1572
Tidak Baik	= 832 - 1202
Sangat Tidak Baik	= 462 - 832

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik.

### **5.5. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Divaji Nur Gemilang.**

#### **a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk menghitung nilai regresi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Divaji Nur Gemilang digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X = Pelatihan Kerja

b = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Faktor lain- lain/ Epsilon

**Tabel 5.28**  
**Hasil Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.141	3.548		3.422	.001
pelatihan	.387	.082	.509	4.732	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 12.141 + 0.387X + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel pelatihan kerja yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili variabel pelatihan kerja memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.387 terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang akan meningkat menjadi 38.7%.

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan ( $R^2$ ) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai (r) dan ( $R^2$ ) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.29**  
**Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 <sup>a</sup>	.559	.248	1.86428	1.472

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan yang cukup berpengaruh dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0.509.

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 kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.559 hal ini menunjukkan 55.9% perubahan terhadap faktor pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang sedangkan 44.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### d. Uji - t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.30**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.141	3.548		3.422	.001
	pelatihan	.387	.082	.509	4.732	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :  $DF = n - k = 66 - 1 = 65$   $\alpha = 0.05$  Maka  $(0.05; 66)$  adalah 1.6766

Dengan demikian untuk variabel pelatihan kerja (X), t hitung adalah 4.732 sedangkan t-tabel yaitu  $(0.05 ; 66) = 1.6766$  karena t hitung  $(4.732) >$  dari t tabel  $(1.6766)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang.

### 5.6. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data melalui tanggapan responden diketahui bahwa variabel pelatihan kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pengembangan baik berupa pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan. Pelatihan kerja diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan pengaruh agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik. Dari hasil deskriptif maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.

Sumber daya manusia adalah modal dasar dalam pelatihan kerja, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek kualitas dan aspek

kuantitas. Aspek kualitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kuantitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam pelatihan kerja sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban dalam pelatihan kerjanya.

Perencanaan dan pelatihan kerja merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh beberapa instansi ataupun perusahaan-perusahaan. Tujuan prinsip programnya adalah untuk membantu para karyawan menganalisis dalam hal kemampuan mereka agar lebih mampu mencocokkan banyak kebutuhan mereka untuk tujuan pertumbuhan dan pelatihan kerja dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja merupakan perangkat kritis dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengembangan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Pelatihan kerja adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pelatihan kerja karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pelatihan kerja yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pelatihan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

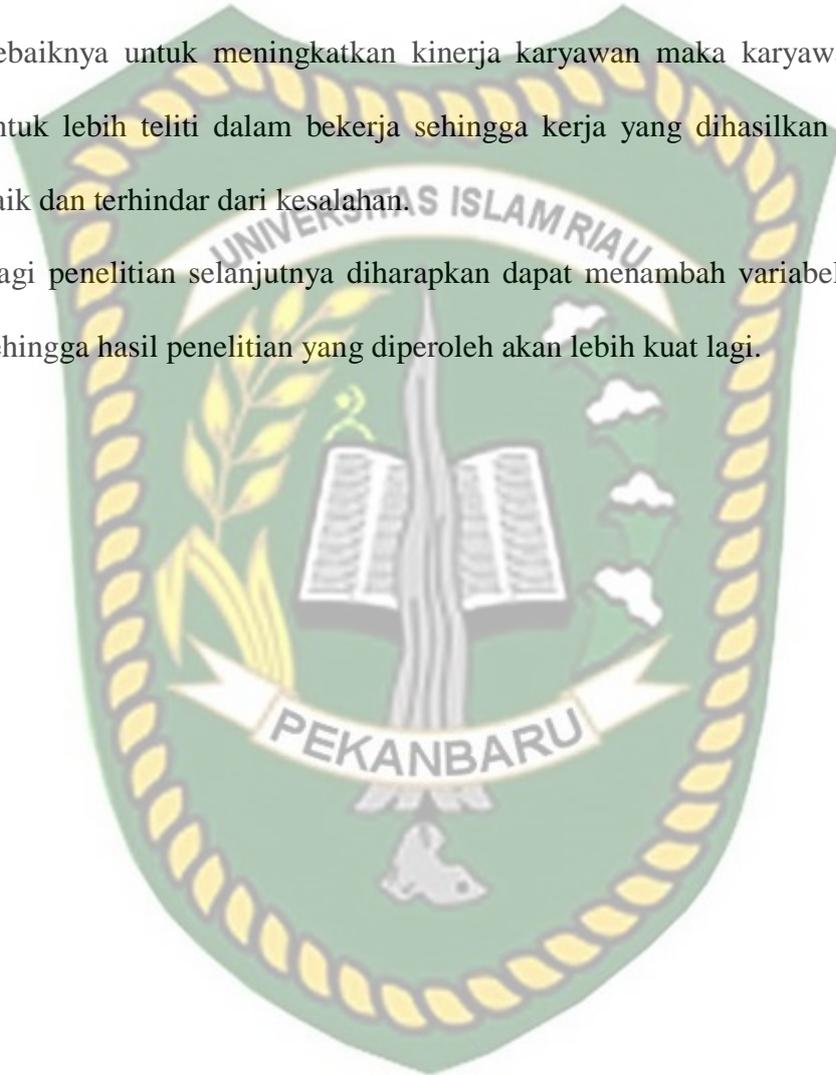
Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil deskriptif variabel pelatihan kerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan diberikan pelatihan kerja yang bermanfaat pada peningkatan kemampuan kerja karyawan.
2. Hasil deskriptif variabel kinerja karyawan pada PT. Divaji Nur Gemilang berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja outsourcing pada PT. Divaji Nur Gemilang.

#### 6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Divaji Nur Gemilang yaitu :

1. Sebaiknya karyawan diberikan program pelatihan kerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan agar tenaga kerja betul-betul siap dan mendalami pekerjaannya sebelum di pindahkan ke perusahaan mitra.
2. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan dituntut untuk lebih teliti dalam bekerja sehingga kerja yang dihasilkan akan lebih baik dan terhindar dari kesalahan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih kuat lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2002. Manajemen Personalia. PT. Glora Aksara: Jakarta
- Daft, Richard L, 2006. Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani, 1998. Metode-Metode Penilaian Kinerja. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ismail. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Dwi Sejahtera Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Indrastuti, Sri, 2014. Manajemen Sumber Daya Strategik. Pekanbaru: UIR Pers.
- Kartono, Kartini, 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: CV. Raja Wali.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2005. "Perilaku dan Budaya Organisasi". Bandung: Refika Aditama.
- 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Rosda,
- Muhammad, Arni, 2002. Pelatihan kerja Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2004. Pelatihan kerja Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. Pelatihan kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Purwanto, Djoko, 2006. Pelatihan kerja Bisnis. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2009, Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. (Edisi II), PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Hendry, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah, 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiryanto, 2004. *Pengantar Ilmu Pelatihan kerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Widodo, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Kinerja*. Malang: Bayu Media.

Yuniarsih, Tjuju. Suwanto, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau