

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA
OUTSOURCHING SECURITY PADA PT TRI SAKTI PERKASA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



M. Rian Fadillah

NPM : 177210579

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : M. Rian Fadillah
NPM : 177210579
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga
Outsourcing Security Pada PT. Tri Sakti Perkasa
Pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam skripsi ini telah dipelajari dan dinilai telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian komferehensif.

Pekanbaru, 08 Januari 2022

Turut menyetujui
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

Pembimbing

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

Eko Handrian, S.Sos., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah yang maha kuasa yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya dan dengan segala keterbatasan akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Tenaga *Outsourcing Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.”

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun naskah skripsi ini dan pada lembar tertentu mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca. Melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan dan bantuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL Bapak Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang bapak pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si yang memberikan kesempatan peneliti dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIR yang telah memperluas wawasan penulis.

4. Bapak Eko Handrian, S.Sos., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dari awal hingga akhir serta memberikan petunjuk, saran yang bermanfaat dan pengetahuan pada penulis selama proses bimbingan berlangsung.
5. Dosen- dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas ilmu Sosial dan ilmu Politik Universitas islam Riau.
6. Kepada Pimpinan beserta Karyawan PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian ini.
7. Ayahanda Holman dan ibunda Dang Rianti tercinta atas dukungan, doa, cinta, kasih sayang dan perjuangan yang sangat luar biasa, baik secara moril dan materil kepada penulis.
8. Keluarga dan sahabat seperjuangan yang selalu memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada setiap pembacanya.

Pekanbaru, 08 Januari 2022

Penulis,
Ttd

M. Rian Fadillah

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	14
1. Administrasi	14
2. Organisasi	14
3. Manajemen	15
4. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
5. Pelatihan	17
6. Kinerja Karyawan	23
7. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	29
8. Penelitian Terdahulu	30
B. Kerangka Pikir	33
C. Hipotesis.....	34
D. Konsep Operasional	34
E. Operasional Variabel.....	35
F. Teknik Pengukuran.....	37

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	52
B. Lokasi Penelitian	52
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	52
D. Teknik Penarikan Sampel	54
E. Jenis Dan Sumber Data	54
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data	56
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	60
I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian	61

BAB IV: DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	62
B. Visi dan Misi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	63
C. Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	64
D. Fungsi dan Tujuan Organisasi	65
E. Aktivitas PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	67

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	68
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
2. Identitas Responden Berdasarkan Umur	69
3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
B. Hasil Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja <i>Outsourcing</i> <i>Security</i> Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	71
1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan	71
2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja <i>Security</i>	88
C. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis	104
1. Uji Validitas	104
2. Uji Reabilitas	105

3. Uji Regresi Linear Sederhana	106
4. Uji Korelasi Pearson	107
5. Uji Koefisien Determinasi	108
6. Uji Parsial (T)	109
BAB VI: PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	114



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Jumlah Karyawan Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Tahun 2021	3
I.2 Jumlah Tenaga <i>Outsourcing</i> Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Tahun 2021	4
I.3 Jenis Pelatihan Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Tahun 2017 – 2020	5
I.4 Jumlah <i>Security</i> Dan Mitra Kerjasama Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Tahun 2021	7
I.5 Jumlah Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun 2018-2020.....	10
I.6 Status Kerja Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Tahun 2018-2020	10
II.1 Penelitian Terdahulu	30
II.2 Operasional Variabel Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tanaga <i>Outsourcing Security</i> PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	35
II.3 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	37
II.4 Tabel Interval Variabel Pelatihan	38
II.5 Tabel Interval Indikator Instruktur	39
II.6. Tabel Interval Indikator Peserta.....	40
II.7 Tabel Interval Indikator Materi	41
II.8 Tabel Interval Indikator Metode.....	42
II.9 Tabel Interval Indikator Tujuan.....	43
II.10 Tabel Interval Indikator Sasaran.....	44
II.11 Tabel Interval Variabel Kinerja	45
II.12 Tabel Interval Indikator Kualitas.....	46
II.13 Tabel Interval Indikator Kuantitas.....	47
II.14 Tabel Interval Indikator Ketepatan Waktu	48
II.15 Tabel Interval Indikator Efektivitas.....	49
II.16 Tabel Interval Indikator Kemandirian	51
III.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	53

III.2	Jadwal Kegiatan Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Pada PT.Tri Sakti Pekanbaru	60
V.I	Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin <i>Outsourcing Security</i> PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	68
V.2	Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Umur <i>Outsourcing Security</i> PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	69
V.3	Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan <i>Outsourcing Security</i> PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	70
V.4	Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja <i>Outsourcing Security</i> PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	71
V.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Instruktur	72
V.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Peserta.....	75
V.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Materi	77
V.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Metode.....	80
V.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tujuan.....	82
V.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sasaran.....	85
V.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.....	87
V.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas.....	89
V.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas.....	91
V.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketepatan Waktu.....	94
V.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Efektivitas.....	97
V.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian ...	100
V.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja <i>Security</i> Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	102
V.18	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X) dan Variabel Kinerja <i>Security</i> (Y).....	105
V.19	Hasil Uji Reabilitas.....	106
V.20	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	106
V.21	Interval Penelitian Mengenai Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi.....	107

V.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson	107
V.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	108
V.24 Hasil Uji T	109



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	33
IV.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Daftar Kuesioner Tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga <i>Outsourcing Security</i> Pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	117
2 Daftar Wawancara Tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga <i>Outsourcing Security</i> PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru	123
3 Tabel Telly.....	127
4 Output Program SPSS V.20.....	132
5 Distribusi Nilai r Tabel	139
6 Distribusi Nilai t Tabel	140
7 Dokumentasi Penelitian.....	141
8 Surat Rekomendasi Riset.....	144
9 Surat Keterangan Penelitian	145
10 SK Pembimbing.....	146
11 Surat Keterangan Plagiasi Skripsi	147

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Rian Fadillah
NPM : 177210579
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Security Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif skripsi ini beserta dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak plagiat) yang saya tulis dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik, dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran serta tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 Januari 2022

Pelaku Pernyataan,

M. Rian Fadillah

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCHING SECURITY PADA PT. TRI SAKTI PERKASA PEKANBARU

ABSTRAK

OLEH

M. Rian Fadillah

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, *Outsourcing Security*

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. Indikator penilaian pelatihan yang digunakan meliputi Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, dan Sasaran. Sedangkan indikator penilaian Kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Tipe penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan populasi sampel pada penelitian yaitu berjumlah 30 orang *security* dan 1 orang Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel *security* yaitu *purposive sampling* dan Direktur yaitu teknik sensus. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS V.20 untuk menjawab hipotesis penelitian. Berdasarkan analisis dengan menggunakan metode statistik regresi linear sederhana $Y = 18.316 + 0,581X$ yang menunjukkan pengaruh antara variabel pelatihan dan kinerja adalah positif. Selanjutnya hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan nilai dari kedua variabel sebesar 0,645 dengan tingkat keeratan hubungan kuat. Besarnya koefisien determinasi adalah 41,5% (0,415) yang artinya pengaruh pelatihan terhadap kinerja berpengaruh sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% yang dipengaruhi faktor lain. Dalam uji t nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4.461 > 2.048$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data diketahui dan disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berpengaruh secara parsial, hal ini dikarenakan dengan mengikuti pelatihan *security* mampu bekerja lebih baik dan mengimplementasikan ke dalam pekerjaan, namun masih terdapat kinerja yang harus ditingkatkan agar hubungan kerja sesama mitra akan terus berlangsung dan berkesinambungan.

**THE INFLUENCE OF TRAINING ON PERFORMANCE OF
OUTSOURCHING SECURITY PERSONNEL AT PT. TRI SAKTI PERKASA
PEKANBARU**

ABSTRACT

BY

M. Rian Fadillah

Keywords: Training, Performance, Outsourcing Security

The research is to find out and analyze the influence of training on the performance of security outsourcing personnel at PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. The training assessment indicators used include instructors, participants, materials, methods, objectives, and goals. While the performance assessment indicators include quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence. This type of research uses quantitative descriptive with the sample population in the research, which is 30 security people and 1 Director of PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. The security sampling technique is purposive sampling and the Director is the census technique. The hypothesis of this research is that there is a significant effect between training on the performance of outsourcing security personnel at PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. To determine the effect of these variables used simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and partial test (t) using SPSS V.20 to answer the research hypothesis. Based on the analysis using the statistical method of simple linear regression $Y=18.316+0,581X$ which shows that the influence between training and performance variables is positive. Furthermore, the results of the correlation coefficient test show that the value of the two variables is 0,645 with a strong level of close relationship. The magnitude of the coefficient of determination is 41,5% (0.415) which means that the effect of training of performance is 41,5% and the remaining 58,5% is influenced by other factors. In the t test, the value $> t$ table is $4.461 > 2.048$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted. The result of data analysis are known and concluded that the effect of training on the performance of outsourcing security personnel at PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru has a partial effect, this is because by participating in security training they are able to work better and implement in into their work, but there is still performance that the must be improved so that the working relationship among partners will continue and be sustainable.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan sebagai tempat atau wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi untuk memenuhi tujuan bersama. Perusahaan dalam bentuk apapun baik itu perusahaan besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur yang namanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan, unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disuatu perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam perkembangan sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan. Berbagai macam pelatihan diberikan secara berkesinambungan akan menghasilkan dampak yang nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Suparyadi (2015;228) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya meningkatkan keterampilan, penguasaan pengetahuan, dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perubahan perilaku yang terjadi pada karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan harus lah bersifat permanen.

Dalam pelaksanaan program pelatihan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan para karyawan harus dirancang dengan cermat dan teliti serta juga harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan perkembangan. Setiap perusahaan memiliki arti penting pelatihan karyawan mengenai bagaimana mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri. Pelatihan yang tepat dan baik akan menghasilkan karyawan yang akan bekerja lebih efektif dan produktif sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

PT. Tri Sakti Perkasa merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pelayanan jasa keamanan dan tenaga *outsourcing* lainnya dalam rangka memenuhi tenaga kerja disuatu perusahaan baik swasta maupun nasional sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. PT. Tri Sakti Perkasa berusaha secara maksimal menciptakan nilai yang tinggi bagi mitra kerjanya dan bekerjasama untuk menciptakan SDM yang profesional sesuai bidang kerjanya. Hal ini tentunya juga berkaitan dengan kemampuan dan komitmen serta konsep kerja yang jelas dari para pemegang saham dan pengelola perusahaan yang sangat fokus dalam mencapai visi dan misi perusahaan untuk hasil yang lebih baik.

PT. Tri Sakti Perkasa bekerja sama dengan memberikan pelayanan kepada pengguna jasa dengan menempatkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria dan mutu yang telah dihasilkan melalui kontrak kerja sama antara PT. Tri Sakti Perkasa dengan mitra kerjanya. Tenaga kerja PT. Tri Sakti Perkasa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah di sepakati dan dikelola langsung oleh PT. Tri Sakti Perkasa.

Dalam operasional PT. Tri Sakti Perkasa terdiri atas bagian-bagian yaitu bagian Manager, bagian keuangan, bagian koordinator umum, bagian HRD, bagian koordinator lapangan dan Tenaga *Outsourcing*. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1: Jumlah Karyawan Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan Pelaksana (Orang)
1	Manager	1
2	Keuangan	1
3	<i>Human Resources Departement</i> (HRD)	1
4	<i>Administrasi</i>	1
5	Koordinator Umum	1
6	Koordinator Wilayah Medan	1
7	Koordinator Wilayah Batam	1
8	Koordinator <i>Security</i>	1
9	Tenaga <i>Outsourcing</i>	144
Total		153

Sumber : PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada masing-masing bagian yaitu bagian Manager 1, keuangan 1, HRD 1, administrasi 1, koordinator umum 1, koordinator wilayah medan 1, koordinator wilayah batam 1, koordinator *security* 1, tenaga *outsourcing* 144. Total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebanyak 153 orang.

Tenaga *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang disediakan dari sebuah perusahaan penyedia jasa yang akan diterima oleh perusahaan yang membutuhkan. Tenaga *outsourcing* PT. Tri Sakti Perkasa berjumlah 144 orang yang terdiri dari *security*, *cleaning service*, dan *office support*. Adapun jenis dan pembagian tenaga *outsourcing* sebagai berikut:

Tabel I.2: Jumlah Tenaga *Outsourcing* pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Tahun 2021

No	Tenaga <i>outsourcing</i>	Jumlah (orang)
1	<i>Security</i>	128
2	<i>Cleaning Service</i>	12
3	<i>Office Support</i>	4
	Total	144

Sumber : PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga *outsourcing* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru terdiri dari *security* sebanyak 128 orang, *cleaning service* sebanyak 12 orang, *office support* sebanyak 4 orang. Dengan jumlah keseluruhan tenaga *outsourcing* adalah sebanyak 144 orang.

PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru juga memberikan pelatihan kepada tenaga *Outsourcing* sebelum para tenaga *outsourcing* tersebut ditempatkan pada mitra yang bekerja sama dengan perusahaan melalui kriteria yang dibutuhkan dan perjanjian kontrak yaang telah disepakati. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perlu adanya kriteria yang sesuai yang dibutuhkan oleh mitra kerja sama tersebut, maka dari itu perlu diadakannya pelatihan agar tenaga kerja *outsourcing* memiliki kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru kepada tenaga *outsourcing* yang terdiri dari *Security*, *Cleaning Service* dan *office Support* berupa pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan dari tenaga tersebut. Tenaga *outsourcing* pada *cleaning service* pelatihan tersebut diberikan oleh karyawan dari PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dengan memberikan suatu arahan dan metode mengenai bagaimana ketentuan dalam bidang *cleaning service*. Sedangkan tenaga *outsourcing office support* pelatihan nya berupa ahli dalam mengemudi kendaraan serta memilki identitas surat izin mengemudi (SIM A).

Pada tenaga *outsourcing security* pelatihan diberikan PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru melalui diksar (pendidikan dasar) dibawah naungan Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI), sebelum dilatih *security* tersebut memiliki syarat yang sesuai, seperti:

- a. Minimal tinggi pria 163cm dan wanita 155 cm, dengan berat badan porposional
- b. Pria dan wanita berumur 18-35 tahun
- c. Bebas Narkoba dan Alkohol
- d. Sehat Jasmani dan Rohani

Pelatihan pada *security* berguna untuk menciptakan tenaga kerja satpam yang yang profesional, berkompeten, dan berkualitas. Sehingga dengan sudah adanya penempatan tersebut tenaga kerja satpam dapat bekerja dengan baik dan tepat sehingga kinerja karyawan meningkat. Pelatihan-pelatihan yang diberikan khusus kepada tenaga *outsourcing security* sebagai berikut:

Table 1.3: Jenis Pelatihan Tenaga *Outsourcing Security* Pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Tahun 2017-2020

Jenis Pelatihan	Pelatih/ Instruktur	Lama Pelatihan	Keterangan
1	2	3	4
Samapta (Samapta ialah setiap prajurit harus menjaga negara dalam keadaan aman baik polisi dan prajurit militer)	POLRI dan TNI	6 hari	Melakukan lari dalam 12 menit atau 8 putaran (3200 meter), pull up, sit up, push up, shuttle run
Hukum (Hukum adalah peraturan yang berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan tujuan untuk mengatur tingkah laku manusia, menjaga ketertiban, keadilan)	POLRI dan TNI	5 hari	Mempelajari dan memahami mengenai perundang-undangan peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 24 tahun 2007

			tentang sistem manajemen
mencegah terjadinya kekacauan)			pengamanan organisasi, perusahaan dan / atau instansi atau lembaga pemerintah.
Aturan Polri (kegiatan yang berupaya memberikan perlindungan, pelayanan, dan pengayoman bagi masyarakat luas)	POLRI dan TNI	5 hari	Kegiatan kepolisian dalam rangka memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat guna mewujudkan rasa aman baik fisik maupun psikis.dalam hal pengawasan, patroli, dan penjagaan.
Binsik (menjaga dan melatih kebugaran fisik sekaligus mengetahui sejauh mana stamina masing-masing yang dapat menunjang kelancaran dari tugas-tugas yang di emban).	POLRI dan TNI	5 hari	Persatuan Baris Berbaris (PBB), Bela diri, dan Senam

Sumber: PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel diatas jenis pelatihan yang diberika kepada *security* melalui diksar oleh PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru meliputi samapta, hukum, aturan polri dan binsik. Pelatihan tersebut diberikan oleh instruktur yang profesional oleh POLRI dan TNI, pelatihan tersebut diikuti oleh seluruh tenaga *outsourcing security* sebelum ditempatkan pada mitra kerja sama perusahaan. Lama nya pelatihan dilaksanakan 21 hari atau sekitar 3 minggu.

Tenaga *outsourcing security* pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berjumlah sebanyak 128 orang yang ditempatkan di berbagai mitra kerja sama

perusahaan, serta tenaga kerja melalui surat aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah disepakati dan di kelola langsung oleh PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru. Adapun mitra kerja sama PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel I.4: Jumlah Security dan Mitra Kerjasama Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Tahun 2021

No	Mitra Kerja Sama	Jumlah Security
1	PT. Bulog Kantor Wilayah Riau	55
2	BPR Rohul	4
3	PT. Trasindo Kampar	5
4	PT. EWAN SuperWood	11
5	Mega Green Teknologi	14
6	PT. Bulog Kantor Wilayah Kepri	37
7	Pujasera 168 Food	2
	Total	128

Sumber: PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat mitra yang bekerja sama dengan perusahaan terdiri dari 7 tempat baik di dalam Kota Pekanbaru maupun luar Kota Pekanbaru, dengan jumlah tenaga *outsourcing security* berjumlah 128 orang.

Berdasarkan observasi di lapangan, maka fokus penelitian penulis lakukan yang berada di dalam Kota Pekanbaru saja yaitu terdiri dari PT. Bulog Kantor Wilayah Riau, PT. Ewan Superwood, Mega *Green Technology*, dan Pujasera 168 Food. Adapun tugas dan tanggung jawab *security* pada masing-masing mitra yang bekerjasama sebagai berikut:

1. PT. Bulog Kantor Wilayah Riau

Tugas dan tanggung jawab *security* sebagai berikut :

- a. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja.
- b. Melakukan pemeriksaan karyawan pada jam pulang dan keluar masuk pengunjung.

- c. Melakukan upaya kepatuhan, pelayanan, dan kebersihan.
- d. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan mengawasi bangunan serta barang yang ada di gudang dan kontrol peralatan.

2. PT. Ewan Superwood

Tugas dan tanggung jawab *security* sebagai berikut:

- a. Mengamankan suatu aset dalam mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- b. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan dan kegiatan pengawasan.
- c. Mencegah dan deteksi dini pencurian.
- d. Melakukan tindakan preventif keamanan.

3. Mega Green Technology

Tugas dan tanggung jawab sebagai *security* sebagai berikut:

- a. Menjaga keamanan dilingkungan perusahaan dan pabrik.
- b. Sebagai cheker barang yang masuk dan keluar di lingkungan perusahaan.
- c. Melakukan chek surat izin keluar dan masuk.
- d. Briefing kerja.
- e. Melakukan kebugaran fisik.
- f. Melakukan patroli dan pengawasan area pabrik agar tetap terjaga sesuai SOP.

4. Pujasera 168 Food

Tugas dan tanggung jawab sebagai *security* sebagai berikut:

- a. Cek keamanan area restoran.
- b. Cek fisik (*Check body*) karyawan.
- c. Menjaga keamanan dan ketertiban area parkir.
- d. Menyalakan dan mematikan lampu area restoran.
- e. Membantu menyalakan genset jika terjadi pemadaman listrik PLN.
- f. Memberi salam (beramah tamah) kepada tamu restoran.
- g. Mengisi *logbook* satpam.

PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru pelatihan dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar terciptanya rasa tanggung jawab pada perusahaan tersebut. Pelatihan sangat penting untuk mendorong semangat kerja karyawan karna karyawan dapat handal dan berkompeten dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara detail mengenai jenis pelatihan apa saja yang akan diberikan kepada para karyawan sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disebuah perusahaan dapat diketahui oleh perusahaan dengan menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan.

PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dalam mengadakan pelatihan kerja yang diikuti oleh para tenaga *outsourcing security* tiap tahun nya mengalami fluktuasi. Adapun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebagai berikut:

Tabel I.5: Jumlah Tenaga *Outsourcing Security* Yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Tenaga <i>Outsourcing Security</i>
2020	35
2019	55
2018	48

Sumber: PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru 2021

Pada tabel diatas dapat disimpulkan jumlah tenaga *outsourcing security* yang mengikuti pelatihan pada tahun 2018 berjumlah sebanyak 48 orang, kemudian pada tahun 2019 mengalami peningkatan jumlah tenaga *outsourcing security* berjumlah sebanyak 55 orang, serta pada tahun 2020 terjadi penurunan yang berjumlah 35 orang yang mengikuti pelatihan dikarenakan adanya pengurangan dan pembatasan dalam mengikuti pelatihan dalam upaya mengurangi Covid-19. Tiap tahunnya PT. Tri sakti Perkasa Pekanbaru dalam menghasilkan para tenaga *Outsourcing security* yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya.

Menurut Kasmir (2016;182) pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut dapat perusahaan nilai.

Tabel I.6: Data Pencapaian Kinerja Tenaga *Outsourcing Security* Pada Tahun 2018-2020

No	Aspek	Target (%)	Pencapaian (Tahun)		
			2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
1	Kualitas kerja	15	10	12	11
2	Kuantitas kerja	15	9	10	12
3	Pemahaman terhadap SOP	10	10	8	11
4	Disiplin	10	8	7	8
5	Tanggung jawab	10	8	8	7
6	Motivasi	5	4	3	4
7	Inisiatif	5	4	4	4
8	Penyesuaian diri	5	4	3	3

9	Kepemimpinan	5	4	4	4
10	Pemecahan masalah	5	4	3	4
11	Kerja sama	10	9	7	8
12	Pengambilan keputusan	5	4	3	5
Jumlah		100	78	72	81

Sumber: PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.6 terjadinya fluktuasi kinerja *outsourcing security* dari tahun 2018 hingga 2020, penilaian pada tahun 2018 kinerja *outsourcing security* 78%, kemudian penilaian pada tahun 2019 kinerja *outsourcing security* 72%, dan pada tahun 2020 penilaian kinerja *outsourcing security* 81%. Kinerja *security* belum maksimal dan masih terdapatnya kekurangan dalam penilaian yang harus di perbaiki dan di tingkatkan lagi oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Penilaian kinerja karyawan *security* dilakukan dua kali dalam sebulan yang dilakukan oleh koordinator lapangan untuk melihat kinerja dari para tenaga *outsourcing security*. Perjanjian kontrak para *outsourcing* yaitu selama 1 tahun dibawah naungan PT. Tri Sakti Perkasa tersebut. Apabila perjanjian kontrak selama 1 tahun sudah berakhir, maka sesuai kesepakatan kedua belah pihak antara PT. Tri Sakti Perkasa dengan mitra kerjasama perusahaan berdasarkan kinerja *security* yang telah di evaluasi.

Nilai atau keuntungan yang didapat bagi pemakai jasa PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berupa membantu pembayaran iuran BPJS kesehatan, perpajakan, pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya). Dan apabila ada karyawan sakit, izin, atau cuti, akan segera diberikan pengganti tanpa ada biaya tambahan back up, pelatihan, serta respon tim jika sewaktu-waktu ada permasalahan di lapangan. Melakukan pengontrolan tenaga kerja bekerjasama dengan anggota POLRI dan

TNI, serta instansi terkait sehingga para pemakai jasa bisa fokus mengembangkan usaha atau bisnisnya.

Dari hal tersebut penulis menyimpulkan beberapa fenomena yang didapat dari hasil observasi dan wawancara seperti berikut:

1. Berdasarkan observasi penulis salah satu pekerjaan dari salah satu tenaga *outsourcing security* adalah membuat laporan, namun pada saat pelatihan calon tenaga *outsourcing security* tersebut tidak mendapatkan materi pelatihan tentang membuat laporan.
2. Berdasarkan observasi penulis terdapat masih kurangnya kinerja yang dihasilkan *security*, sehingga menyebabkan kurang optimalnya hasil yang dapat dicapai dalam bekerja pada mitra penempatan.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan *Security* pada PT.Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.
2. Bagaimana kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT.Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan perumusan masalah tersebut, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pelatihan yang dilakukan pada PT.Tri Sakti Pekasa di Kota Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT.Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT.Tri Sakti Perkasa di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan penelitian

a. Guna akademis

Hasil peneletian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dalam topik yang sama.

b. Guna teoritis

Penelitian diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang ilmu administrasi bisnis.

c. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada Direktur PT. Tri Sakti Perkasa untuk meningkatkan pelatihan kerja karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Menurut Siagian (2017;2) menyatakan bahwa administrasi merupakan suatu bentuk kerja sama dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Irham Fahmi (2015;1) merupakan administrasi adalah hubungan yang tertulis secara sistematis dalam membangun sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk membantu terwujudnya suatu mekanisme kerja tersusun hingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Administrasi adalah suatu rangkaian pekerjaan mengenai ketatausahaan dan kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat dan mengelola keterangan yang tertulis lainnya. Jadi administrasi ialah proses kegiatan tentang ketatausahaan dan kesekretariatan seperti surat menyurat dan mengelola data yang dilakukan oleh dua orang atau lebih didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zulkifli,2005;16).

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya administrasi ialah proses kegiatan usaha kerja sama yang dilakukan antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan secara sistematis.

2. Organisasi

Menurut Prajudi Atmosudirjo organisasi merupakan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang dengan sadar atau ingin bekerja sama secara terpadu

dalam konteks tertentu, didasarkan batasan atau fungsi tertentu guna mencapai suatu tujuan bersama (dalam G.Makmur, 2015;107).

Pengertian organisasi menurut Nawawi (2006;8) adalah wadah berhimpun sejumlah manusia yang memiliki kepentingan yang sama, sedangkan secara dinamis merupakan bentuk proses kerja sama sejumlah manusia atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;5) organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu ialah suatu wadah untuk bekerja sama secara terpadu dalam mencapai suatu tujuan bersama.

3. Manajemen

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2014;2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambil keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut George R. Terry mendefinisikan manajemen ialah suatu proses yang khusus yang terdiri dari tindakan *planning, organizing, actuating, dan controlling* dimana penggunaannya secara ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (dalam buku Erna Novitasari 2017;14).

Jadi berdasarkan defenisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan atau pengorganisasian pengarahan serta pengawasan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Manajemen sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (dalam buku Arif Yusuf Hamali, 2018;5).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2018;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Menurut Nurmansyah (2018:1) menyatakan sumber daya manusia merupakan cara seorang pemimpin dalam melakukan perhatiannya kepada pegawai atau para

pekerja sehingga diharapkan dalam melakukan sebuah pekerjaan dapat menyelesaikan dengan baik dan benar.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009:86) dalam buku Yoyo Sudaryo, DKK (2018:5) menyatakan bahwa sumber daya manusia strategis merupakan penggunaan karyawan secara organisasional guna mendapatkan/memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing.

Dapat diambil kesimpulan dari pada para ahli tentang manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk mensejahterahkan karyawan.

5. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Menurut Suparyadi (2015;228) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya meningkatkan keterampilan, penguasaan pengetahuan, dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perubahan perilaku yang terjadi pada karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan haruslah bersifat permanen.

Menurut Rivai (2010;211) mengemukakan pendapatnya bahwa Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (dalam buku Yoyo Sudaryo, Dkk, 2018;123). Sedangkan menurut Kasmir (2019;126) pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan

membekali para karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) mengatakan bahwa sumber daya manusia *“training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personal learn technical knowledge and skill for adefinate purpose”* dalam buku Yoyo Sudaryo, dkk (2018:122).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dalam mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan umum pelatihan menurut Yoyo Sudaryo dkk (2018;124) sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama atas berhasil atau tidak nya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Bagi calon karyawan yang

akan dilatih harus memiliki kriteria seperti kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya, hal ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

2. Instruktur atau pelatih

Instruktur atau staff pengajar yang akan memberikan materi mengenai pelatihan serta membentuk perilaku karyawan. Instruktur harus memiliki pengetahuan dan keterampilan agar ilmu yang dapat berguna bagi peserta pelatihan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan pada peserta pelatihan. Materi pelatihan harus diberikan kepada peserta pelatihan bila memang seharusnya peserta pelatihan menerima pelatihan tersebut. Kemampuan peserta dalam menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan suatu tempat untuk memberikan pelatihan, apakah akan diadakan diluar perusahaan atau didalam perusahaan, Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maskud nya waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Makin lama diadakan nya suatu pelatihan maka akan adanya kejenuhan karyawan akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya.

7. Faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat di perkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan.

d. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Riva'i (2010:217) dalam buku Yoyo Sudaryo Dkk (2018;126) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu dan mendorong mencapai pengembang diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan kerja, frustrasi dan konflik.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- f. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- d. Membantu untuk menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- e. Membantu mengembangkan perusahaan.
- f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- g. Membantu mengembangkan promosi dari dalam.
- h. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
- i. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup, serta pelaksanaan kebijakan .

- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
- b. Membantu dalam orientasi karyawan yang baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- d. Meningkatkan kualitas moral.

e. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.

f. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik.

e. Indikator-indikator pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) dalam buku Yoyo Sudaryo, Dkk (2018:135) diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

6. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016;182) pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Colquit mengatakan *performance* “*the value of set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” maksud nya kinerja yaitu nilai dari suatu perangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (dalam buku Kasmir, 2016;183).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam buku Kasmir (2016;189-193) adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula dan sebaliknya.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya memudahkan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan dalam menjalankan pekerjaan yang akan dilakukan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. Karakter yang baik dapat menunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma mengatur mengenai hal yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki perasaan senang maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat nya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaanya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Pengukuran kinerja karyawan

Bernaddin dan Russel (2011) dalam buku Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018;200) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu:

1. Kualitas.

Merupakan tingkat diaman proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara paling berkualitas.

2. Kuantitas.

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Merupakan tingkat dimana penggunaan berbagai sumberdaya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumberdaya manusia, sumber daya teknologi, sumberdaya bahan baku, serta perlatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

5. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Pengaruh interpersonal

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan para bawahan.

d. Indikator-indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbin (2006) dalam buku Veithzal Rivai Zainal dkk (2019;9) ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya/komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

7. Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin meningkat terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik kegiatan pelatihan kerja mesti dilaksanakan dengan sistematis, perencanaan, dan secara terus menerus dapat menghasilkan tenaga kerja yang cukup dan siap untuk menghadapi berbagai tantangan serta berbagai masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain menurut Stoner (dalam Sutrisno, 2010: 210) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan paling utama. Oleh karena itu, pelatihan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Kussriyanto (2003:10), pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Pendapat lain datang dari Hasibuan (2006:77) menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

8. Penelitian terdahulu

Tabel II. 1: Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1	Eli Yulianti (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai KartaNegara	Pelatihan, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong	Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Objek yang penulis teliti berbeda dengan jurnal yaitu bertempat pada PT. Tri Sakti Perkasa.
2	Adianto dan Sugianto (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Pelatihan, Pengembangan, Kinerja	Hasil pengujian Pelatihan dan Pengembangan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Dalam penelitian ini penulis berbeda dengan jurnal peneliti menggunakan 2 variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan sedangkan jurnal menggunakan 3 variabel yaitu pelatihan,

					pengembangan dan kinerja karyawan. Berbeda dengan jurnal yaitu bertempat pada PT. Tri Sakti Perkasa.
3	Fransisca Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Morivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo	Pelatihan, Motivasi dan Kinerja	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (2) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (3) Pelatihan Kerja Dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini penulis berbeda dengan jurnal peneliti menggunakan 2 variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan sedangkan jurnal menggunakan 3 variabel yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berbeda dengan jurnal yaitu bertempat pada PT. Tri Sakti Perkasa.
4	Leny Aulia Sari dan Heru Susilo (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	Pelatihan, Kinerja karyawan, Kreativitas	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh	Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel

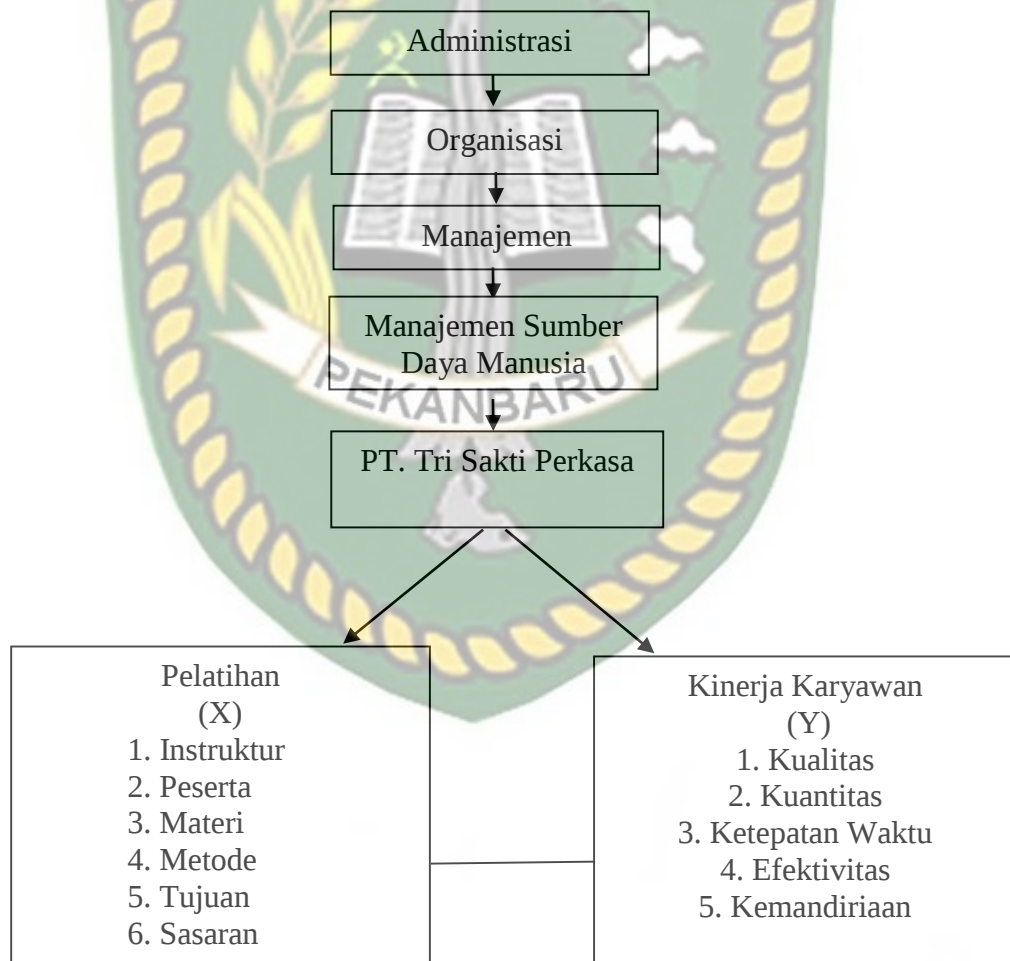
		Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel <i>Intervening</i>		Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel <i>Intervening</i> .	yang sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Objek yang penulis teliti berbeda dengan jurnal yaitu bertempat pada PT. Tri Sakti Perkasa. Pada jurnal menggunakan variabel intervening sedangkan peneliti berbeda dengan jurnal.
5	Ni Wayan Eka Sri Angga (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)	Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif	Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Objek yang penulis teliti berbeda dengan jurnal yaitu bertempat pada PT. Tri Sakti Perkasa.

Sumber: Modifikasi Penulis, 2021

B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran tentang bagaimana keterkaitan dan adanya hubungan antara sejumlah aspek dengan yang lainnya. Sehubungan dengan hal yang penulis bahas mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa di Pekanbaru maka kerangka pikir tersebut sebagai berikut :

Gambar II.1: Kerangka Pikir Tentang Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Tenaga *Outsourcing Security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada permasalahan yang telah dikemukakan pada bagian kerangka pikir yang mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka. Maka hipotesis dapat disusun sebagai berikut: di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

D. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam penelitian, maka penulis menggambarkan terlebih dahulu mengenai konsep operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini, dimana penulis perlu mengoprasionalkan konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Administrasi adalah hasil sebuah pemikiran yang disusun secara rasional dan sistematis untuk melakukan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Administrasi bisnis adalah kegiatan operasional yang dilakukan produsen untuk memenuhi kebutuhan konsumen.
3. Organisasi merupakan kegiatan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam struktur atasan dan bawahan.
4. Manajemen merupakan suatu proses kerangka kerja yang mencakup dalam fungsi-fungsi perencanaan kerja bentuk nyata yang dilakukan bersama.
5. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin

dalam berhubungan dengan perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk mensejahterakan karyawan.

6. Pelatihan kerja merupakan suatu proses dalam mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.
7. Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur dalam saat bekerja untuk membuktikan layak atau tidaknya karyawan tersebut.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasional variabel penelitian. Berikut ini tabel Operasional Variabel Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Security pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru :

Tabel II.2: Operasional Variabel Mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Security PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi Menurut Rivai (2010;211) Yoyo Sudarjo Dkk(2018;123)	Pelatihan	1. Instruktur	1. Kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan 2. Kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi pelatihan	Ordinal
		2. Peserta	1. Seleksi peserta pelatihan 2. Semangat mengikuti pelatihan	Ordinal

Sudarjo Dkk(2018;123)		3. Materi	1. Materi mudah dipahami 2. Sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Ordinal
		4. Metode	1. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan 2. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	Ordinal
		5. Tujuan	1. Mengembangkan kemampuan 2. Menambah Pengetahuan	Ordinal
		6. Sasaran	1. Analisis kebutuhan pelatihan 2. Memberikan sosialisasi pelatihan	Ordinal
Menurut Kasmir (2016;182) pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu	Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Ketepatan kerja 2. Keterampilan 3. Ketelitian	Ordinal
		2. Kuantitas	1. Hasil pekerjaan 2. Proses kerja	Ordinal
		3. Ketepatan Waktu	1. Tingkat Pemanfaatan waktu secara efektif 2. Penyelesaian kerja tepat waktu	Ordinal
		4. Efektivitas	1. Penggunaan Sarana dan Prasarana 2. Memaksimalkan hasil kerja	Ordinal
		5. Kemandirian	1. Tanggung jawab 2. Inisiatif dalam bekerja	Ordinal

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017;93) Skala *Likert* yaitu “skala yang digunakan untuk memngukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dalam mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* security pada PT.Tri Sakti Pekanbaru di Kota Pekanbaru pengukuran indikator variabel diklasifikasikan menjadi 5 bagian kategori penelitian dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel II.3 : Pengukuran Skala *Likert*

Options	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Selanjutnya untuk mengetahui skor indikator, dapat dilihat rincian dibawah ini:

- a) Skor tinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan
- b) Skor rendah = Skor Terendah x Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan
- c) Rentang skor = $\frac{\text{Skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{Jumlah Skala Pengukuran}}$

1. Variabel Pelatihan

Untuk mengetahui interval dari variabel pelatihan dapat dilihat pada perhitungan dan tabel berikut:

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 12 = 1.800$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 12 = 360$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$

Tabel II.4: Tabel Interval Variabel Pelatihan

Kategori	Interval
Sangat setuju	1.512 – 1.800
Setuju	1.224 – 1.512
Kurang setuju	936 – 1.224
Tidak setuju	648 – 936
Sangat tidak setuju	360 – 648

Sumber: Data olahan penulis, 2021

Sehingga untuk menentukan tabel interval pada variabel pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Sangat setuju : Apabila jumlah nilai variabel pelatihan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 1.512 – 1.800.
- Setuju : Apabila jumlah nilai variabel pelatihan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 1.224 – 1.512.
- Kurang Setuju : Apabila jumlah nilai variabel pelatihan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 936 – 1.224.
- Tidak Setuju : Apabila jumlah nilai variabel pelatihan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 648 - 936.
- Sangat Tidak Setuju : Apabila jumlah nilai variabel pelatihan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 360 - 648.

Selanjutnya untuk mengetahui masing – masing penilaian atas variabel pelatihan yang terdiri dari 6 indikator dapat dilihat sebagai berikut:

1. Instruktur

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel II.5: Tabel Interval Indikator Instruktur

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 - 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator instruktur dengan keterangan sebagai berikut:

- Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator instruktur, berada pada interval 252 - 300.
- Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator instruktur, berada pada interval 204 - 252.
- Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator instruktur, berada pada interval 156 - 204.
- Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator instruktur, berada pada interval 108 - 156.
- Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator instruktur, berada pada interval 60 - 108.

2. Peserta

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Tabel II.6: Tabel Interval Indikator Peserta

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 – 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator peserta dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator peserta, berada pada interval 252-300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator peserta, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator peserta, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator peserta, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator peserta, berada pada interval 60 - 108.

3. Materi

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Tabel II.7: Tabel Interval Indikator Materi

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 - 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator Materi dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Materi, berada pada interval 252 - 300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Materi, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Materi, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Materi, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Materi, berada pada interval 60 - 108.

4. Metode

Skor tinggi : 5 x 30 x 2 = 300

Skor rendah : 1 x 30 x 2 = 60

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Tabel II.8: Tabel Interval Indikator Metode

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 - 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator metode dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator metode, berada pada interval 252 - 300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator metode, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator metode, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator metode, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator metode, berada pada interval 60 - 108.

5. Tujuan

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Tabel II.9: Tabel Interval Indikator Tujuan

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 - 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator tujuan dengan penjelasan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tujuan, berada pada interval 252 - 300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tujuan, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tujuan, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tujuan, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Tujuan, berada pada interval 60 - 108.

6. Sasaran

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$$

Tabel II.10: Tabel Interval Indikator Sasaran

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 - 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 - 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator sasaran dengan penjelasan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sasaran, berada pada interval 252 - 300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sasaran, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sasaran, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sasaran, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sasaran, berada pada interval 60 - 108.

2. Variabel Kinerja Tenaga *Outsourcing Security*

Untuk mengetahui interval variabel kinerja tenaga *outsourcing security* dapat dilihat pada perhitungan dan tabel berikut:

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 11 = 1.650$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 11 = 330$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{1.650 - 330}{5} = 264$

Tabel II.11: Tabel Interval Variabel Kinerja Tenaga Outsourcing Security

Kategori	Interval
Sangat setuju	1.386 – 1.650
Setuju	1.122 – 1.386
Kurang setuju	858 – 1.122
Tidak setuju	594 – 858
Sangat tidak setuju	594 – 330

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Sehingga untuk menentukan interval untuk variabel kinerja tenaga *outsourcing security* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sangat Setuju : Apabila jumlah nilai variabel kinerja tenaga *outsourcing* yang diperoleh dari kuesioner, berada pada interval 1.386 – 1.650.

Setuju : Apabila jumlah nilai variabel kinerja tenaga *outsourcing* yang diperoleh dari kuesioner, berada pada interval 1.122 – 1.386.

Kurang Ssetuju : Apabila jumlah nilai variabel kinerja tenaga *outsourcing* yang diperoleh dari kuesioner, berada pada interval 858 – 1.122.

Tidak Setuju : Apabila jumlah nilai variabel kinerja tenaga *outsourcing* yang diperoleh dari kuesioner, berada pada interval 594 – 858.

Sangat Tidak Setuju : Apabila jumlah nilai variabel kinerja tenaga outsourcing yang diperoleh dari kuesioner, berada pada interval 330 - 594.

Selanjutnya untuk mengetahui masing – masing penilaian atas variabel kinerja tenaga *outsourcing security* yang terdiri dari 5 indikator dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kualitas

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 3 = 450$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 3 = 90$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{450 - 90}{5} = 72$

Tabel II.12: Tabel Interval Indikator Kualitas

Kategori	Interval
Sangat setuju	378 - 450
Setuju	306 – 378
Kurang setuju	234 – 306
Tidak setuju	162 – 234
Sangat tidak setuju	90 – 162

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator kualitas dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada interval 378 - 450.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada interval 306 - 378.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada interval 234 - 306.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada interval 162 - 234.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada interval 90 - 162.

2. Kuantitas

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel II.13: Tabel Interval Indikator Kuantitas

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 – 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 – 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator kuantitas dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada interval 252 - 300.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada interval 204 - 252.

Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada interval 156 - 204.

Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada interval 108 - 156.

Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada interval 60 - 108.

3. Ketepatan waktu

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel II.14: Tabel Interval Indikator Ketepatan Waktu

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 – 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 – 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator ketepatan waktu dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu, berada pada interval 252 - 300.
- Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu, berada pada interval 204 - 252.
- Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu, berada pada interval 156 - 204.
- Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu, berada pada interval 108 - 156.
- Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu, berada pada interval 60 - 108.

4. Efektivitas

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel II.15: Tabel Interval Indikator Efektivitas

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 – 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 – 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator efektivitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sangat setuju	: Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas, berada pada interval 252 - 300.
Setuju	: Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas, berada pada interval 204- 252.
Kurang setuju	: Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas, berada pada interval 156 - 204.
Tidak setuju	: Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas, berada pada interval 108 - 156.
Sangat tidak setuju	: Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas, berada pada interval 60 - 108.

5. Kemandirian

Skor tinggi : $5 \times 30 \times 2 = 300$

Skor rendah : $1 \times 30 \times 2 = 60$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel II.16: Tabel Interval Indikator Kemandirian

Kategori	Interval
Sangat setuju	252 – 300
Setuju	204 – 252
Kurang setuju	156 – 204
Tidak setuju	108 – 156
Sangat tidak setuju	60 – 108

Sumber: Data olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator ketepatan waktu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sangat setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Kemandirian, berada pada interval 252 - 300.
- Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Kemandirian, berada pada interval 204 – 252.
- Kurang setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Kemandirian, berada pada interval 156 - 204.
- Tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Kemandirian, berada pada interval 108 - 156.
- Sangat tidak setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator Kemandirian, berada pada interval 60-108.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, maka peneliti terlebih dahulu menentukan metode-metode apa yang harus digunakan saat melakukan penelitian. Penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena peneliti menggunakan *survey* dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terjadi pada saat dilakukannya penelitian melalui cara/metode mengumpulkan data, mengklasifikasikan, serta menganalisa sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan hasil penelitian. Alasan penulis menggunakan tipe ini yaitu untuk mengetahui secara jelas serta kongrit tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* security pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru yang beralamat di Jalan Teropong (Soekarno Hatta) Perum. Rindu Serumpun Blok A no 4 Kecamatan Tampan Kelurahan Sidomulyo Barat, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun alasan penulis melakukan penelitian di lokasi ini karena PT.Tri Sakti Perkasa memiliki sistem training yang terstandarisasi dalam membangun mutualisme kemitraan dengan instansi atau mitra kerja terkait, sehingga terciptanya skala prioritas kepuasan dan hubungan jangka panjang yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk

dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2017:91). Dalam melakukam penelitian ini penulis mengambil populasi dari seluruh jumlah tenaga *outsourcing security* di Kota Pekanbaru pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, maka penelitian dari populasi tersebut sebanyak 82 orang tenaga *outsourcing security* di Pekanbaru dan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden yang bersifat mewakili penetapan sampel didasarkan pendapat Roscoe dalam buku *Research Method For Bussines* (dalam Sugiyono, 2019:143) menyebutkan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai 500.

Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus:

$$\frac{\text{populasi bagian}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel yang ditentukan}$$

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat penulis rincikan sebagai berikut.

Tabel III.1 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1.	Direktur PT. Tri Sakti Perkasa	1	1	100%
2.	Security PT.Bulog Kantor wilayah Riau.	55	14	25%
3.	Security PT. Ewan Super Wood	11	6	54,5%
4.	Security Mega Green Technology	14	8	57%

5.	Security Pujasera 168 Food	2	2	100%
	Jumlah	83	31	100%

Sumber: Data olahan Penelitian, 2021

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah yang bersifat mewakili ditetapkan 30 responden yang merupakan 30 orang tenaga *outsourcing security* di pekanbaru pada mitra kerjasama tersebut meliputi: *security PT. Bulog Kantor Wilayah Riau*, *security PT. Ewan Superwood*, *security PT. Mega Green Technology*, dan *Security Pujasera 168 Food*. Dan penulis juga mengambil yang dijadikan informan yaitu Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Nonprobability sampling* dengan teknik *sample Purposive Sampling* untuk tenaga *outsourcing security*. *Nonprobability sampling* adalah sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131). Sampel *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:133). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dijadikan informan yaitu teknik sensus, teknik sensus merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:133).

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian yang dipakai oleh penulis sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama yang ada dilapangan (Krisyanto, 2010:42). Data primer

yang didapatkan dalam penelitian ini berisi tentang pelatihan dan kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari tempat penelitian yang bersifat mendukung penelitian ini. Adapun data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan bersifat mendukung analisis penelitian ini data ini berupa lembaran umum mengenai perusahaan seperti sejarah berdirinya dan aktifitas perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Penelitian melakukan wawancara langsung kepada direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai informasi yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security*.

2. Observasi

Peneliti datang langsung ke lokasi tempat penelitian untuk mendapatkan data pendukung serta menemukan fenomena yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan PT.Tri Sakti Perkasa, dan responden dapat memilih sesuai dengan persepsi, keadaan dan pendapat pribadi.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif merupakan cara menguraikan secara menyeluruh mengenai peristiwa yang terjadi dilapangan. Metode kuantitatif adalah suatu cara penganalisaan secara mentabulasi data yang ada kedalam bentuk angka-angka.

Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan penulis dalam penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Instrumental

Instrument penelitian adalah sebuah alat untuk mengumpulkan data-data, data yang diperoleh harus memiliki tingkat akurasi yang tinggi serta instrument yang digunakan harus valid dan reliable. Metode statistik yang digunakan antara lain:

1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016) untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument dari setiap butir pernyataan tersebut, selanjutnya nilai korelasi yang telah didapat akan dibandingkan dengan nilai pada r tabel. Sebuah instrumental dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperlihatkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya dinyatakan valid.

- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator, mengenai informasi yang ada pada indikator tersebut tidak berubah-ubah atau konsisten. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2011;48) dalam uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam program SPSS dalam suatu instrument dikatakan reliabel jika sesuai dengan standarnya yaitu:

- a. *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliabel.
- b. *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Dantes (2012;35) regresi linear sederhana guna mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : konstanta

b : Koefisiensi Regresi

x : Pelatihan

untuk mengetahui nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad a = Y - bx$$

c. Uji Hipotesis (Uji t/Parsial)

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang antara variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel apakah ada pengaruh yang diberikan setiap variabel dengan taraf signifikansi $5\% = 0,05$ dengan rumus:

$$Df = n - (k + 1)$$

Keterangan :

Df : Derajat kebebasan

n : Jumlah sampel

k : variabel independen

kriteria pengujinya:

1. Jika nilai t hitung $\geq$ t table maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable indenpenden bepegaruh terhadap variable dependen.
2. Jika hitung $\leq$ t table maka H_0 diterima da H_a ditolak, artinya variable indenpenden tidak berpengaruh terhadap variable depeden.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : koefisiensi korelasi

n : jumlah sampel

t : hitungan variabel X

d. Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya dan arah pengaruh variabel independent (pelatihan) dan variabel dependent (kinerja), yaitu menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x.2)(\sum y.2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi variabel independent dan variabel dependent

X = variabel pelatihan

Y= variabel kinerja

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa besarnya persentase antara variabel dependent dengan variabel independent. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd= Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian ini penulis formulasikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III.2: Jadwal Kegiatan Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Security pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Jenis Kegiatan	Bulan, Minggu dan Tahun 2020-2021																							
		Februari 2021				April 2021				Juni 2021				Agustus 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																								
2	Ujian Proposal																								
3	Revisi Proposal																								
4	Kuisisioner																								
5	Rekomendasi Survai																								
6	Survai Lapangan																								
7	Analisis data																								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																								
10	Ujian Konferensi Skripsi																								
11	Revisi Skripsi																								
12	Pengandaan Skripsi																								

I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang mendukung pembahasan yang berhubungan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang waktu dan wilayah penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi dan sample, data dan sumber data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB VI : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran perusahaan yang menjadi objek penelitian, dijelaskan pula sejarah perusahaan dari awal berdirinya.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan tentang analisis dalam penelitian dengan menguraikan secara deskriptif kuantitatif berdasarkan dari hasil yang didapati.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini hasil dari penelitian dijelaskan secara ringkas dan saran yang diberikan penulis yang mencakup inti dari dari semua kegiatan yang dilakukan dalam peneliti.

BAB IV

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

PT. Tri Sakti Perkasa adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pelayanan jasa keamanan dan tenaga outsourcing lainnya dalam rangka memenuhi tenaga kerja di suatu perusahaan baik swasta maupun nasional sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Semboyan PT. Tri Sakti Perkasa adalah “Kami Komit Ciptakan Nilai” yang artinya memberikan komitmen positif untuk tercapainya tujuan yang positif dan berkembang, PT. Tri Sakti Perkasa berusaha secara maksimal menciptakan nilai yang tinggi bagi mitra kerjanya dan bekerjasama untuk menciptakan SDM yang profesional sesuai bidang kerjanya.

Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan dan komitmen serta konsep kerja yang jelas dari para pemegang saham dan pengelola perusahaan yang sangat fokus dalam mencapai visi dan misi perusahaan untuk hasil yang lebih baik. PT. Tri Sakti Perkasa memiliki sistem rekrutmen tenaga kerja, penyediaan SDM, dan fasilitas - fasilitas lain yang merupakan tanggungjawab perusahaan tersebut, sehingga bisa memberikan tenaga kerja yang maksimal dan kompeten.

PT. Tri sakti Perkasa merupakan perseroan terbatas yang berkedudukan dan kantor pusat di Pekanbaru, akta pendirian usaha tertanggal 21 oktober 2013. Memiliki surat izin operasional usaha : KBLI 81210/KBLI 80100/KB 78200 dan Nomor Induk Berusaha (NIB) : 8120105942505.

PT. Tri Sakti Perkasa beralamat di Jalan Teropong (Soekarno – Hatta) Perum. Rindu Serumpun Blok A No. 4 Pekanbaru, Riau. Pada mulanya, perusahaan ini didirikan oleh beberapa pekerja dan pensiunan TNI yang memang ingin membuat suatu badan usaha jasa pengamatan yang berkompeten dibidangnya.

Kini PT. Tri Sakti Perkasa memiliki kantor cabang di dua kota yaitu :

1. Kantor cabang Batam, Komplek Ruko Grand Niaga Mas Blok B No. 7 Batam Center, Batam, Kepulauan Riau.
2. Kantor cabang Medan JL. Yos Sudarso 19,5 Kel. Medan Labuhan, Kec. Medan Labuhan Benteng Baru, Medan, Sumatra Utara.

B. Visi dan Misi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

a. Visi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Visi PT. Tri Sakti Perkasa yaitu : “Menjadi Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Yang Profesional, Handal, dan Terpercaya serta siap bersaing dengan badan usaha jasa tenaga kerja yang berskala Nasional dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang terbaik (*Excellent Service Quality*).

b. Misi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Misi PT. Tri Sakti Perkasa adalah Memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas bagi pelanggan dalam pelaksanaan proses pekerjaan dibidangnya baik *quality control*, *access control*, profesionalisme, kerjasama team dan sistem training yang terstandarisasi dalam membangun mutualisme kemitraan dengan instansi terkait sehingga terciptanya skala prioritas kepuasan

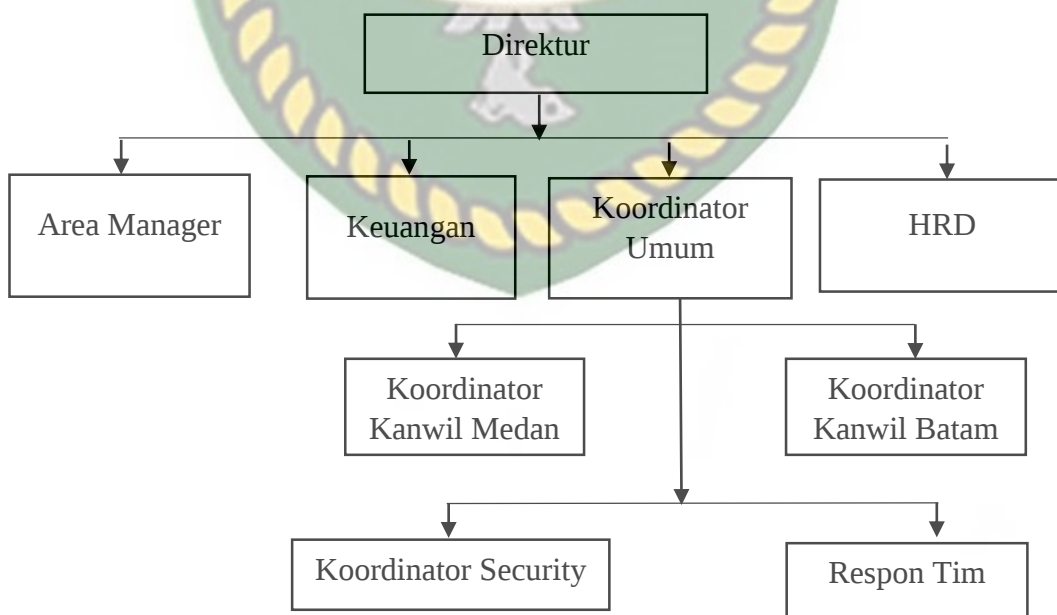
pelanggan dan *long term partnership* sehingga terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

C. Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Struktur organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, disusun sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada inti yang menjelaskan segala fungsi, kewajiban, dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan pada setiap bidang atau divisi yang ditempatinya.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut agar mengetahui dan memperjelas klasifikasi jabatan, pembagian tugas, dan tanggung jawab yang jelas sehingga memudahkan suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan fungsinya, sehingga terciptanya hubungan kepemimpinan tersebut.

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru



Sumber : PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, 2021

D. Fungsi dan Tujuan Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru diatas dapat dijelaskan secara garis besar tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian dalam struktur organisasi sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur merupakan seseorang yang telah ditunjuk untuk memimpin Perseroan Terbatas (PT). pemimpin yang tertinggi dalam suatu perusahaan yang bertugas memberikan bimbingan melalui pengarahan, nasihat, bantuan, penerangan dan sebagainya. Adapun tugas dan tanggungjawabnya sebagai berikut:

- a. Membuat kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.
- b. Memilih, menentukan, dan mengawasi pekerjaan setiap karyawan.
- c. Menyusun strategi bisnis perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dialami perusahaan.

2. Area Manager

Area manager adalah anggota tim dan sekaligus pemimpin tim. Area manager merupakan bagian mata rantai management yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Area manager mempunyai tugas khusus untuk mengelola areanya secara efektif dan efisien dalam kontribusi. Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengelola karyawan dan mengkomunikasikan tujuan perusahaan.
- b. Mengembangkan dan mendorong kreativitas team agar menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi perusahaan.

- c. Memberikan informasi detail yang terjadi terhadap persaingan, menentukan peluang.

3. Keuangan

Tugas dan wewenang bagian keuangan sebagai berikut :

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait aktivitas keuangan perusahaan.
- c. Bertanggungjawab dan memajukan keuangan perusahaan.
- d. Menjaga arus kas, utang dan piutang.

4. Kordinator Umum

Tugas dan wewenang koordinator umum sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan yang sudah menjadi agenda dalam perusahaan.
- b. Membangun hubungan kerjasama setiap anggota kantor wilayah Medan dan Batam, serta kordinator security.
- c. Mendata dan mangawasi karyawan oustsourching di lapangan.

5. HRD

Tugas dan wewenang bagian HRD sebagai berikut :

- a. Melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan outsourcing sesuai dengan kualifikasi.
- b. Melakukan evaluasi karyawan.
- c. Melakukan peningkatan kualitas SDM dengan berbagai pelatihan yang sesuai.

- d. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja SDM.

E. Aktivitas PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Aktivitas PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru selalu bekerjasama memberikan pelayanan kepada pengguna jasa dengan menempatkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria dan mutu yang telah dihasilkan, melalui kontrak kerjasama antara PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dengan mitra kerjasama dengan tenaga kerja melalui surat PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah disepakati dan dikelola langsung oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru menyediakan tenaga kerja formal untuk posisi kerja yang diperlukan di sektor industri, perdagangan, jasa, dan lainnya. Adapun tenaga kerja *outsourcing* yang kami sediakan yaitu: *Security* (Satpam), *Cleaning Service*, dan *Office Support*.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang telah disebarkan atau diberikan oleh penulis. Identitas responden ini juga diperlukan untuk menjawab tujuan dari penelitian, maka penulis telah menyebarkan 30 ekslamper kepada tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Adapun identitas responden yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja *outsourcing security*. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden:

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden karyawan atau tenaga *outsourcing security* penempatan Pekanbaru pada PT.Tri Sakti Perkasa Pekanbaru hanya satu jenis kelamin yaitu laki – laki. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.1: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin *Outsourcing Security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	30	100%
2	Perempuan	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden karyawan *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru hanya memiliki *security* berjenis

kelamin laki – laki berjumlah 30 orang dengan persentase 100%. Dengan demikian dikarenakan tuntutan tugas yang dilakukan berada di lapangan yang membutuhkan kekuatan fisik.

2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan segala tugas – tugas yang diberikan dan melakukan aktivitas. Adapun tingkat umur karyawan *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2: Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur *Outsourcing Security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	13	43,3%
2	31- 40	16	53,3%
3	≥ 41	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel V.2 diatas dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan *outsourcing Security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berumur 31 – 40 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 53,3%. Dari uraian tersebut bahwa umur *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berada pada kelompok usia produktif kerja, sehingga untuk menjalankan tugasnya memiliki semangat kerja yang masih kuat.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan, dengan memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi pada seseorang maka akan meningkatnya kinerja yang dimiliki. Seluruh karyawan

outsourcing memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3: Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Outsourcing Security Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	28	93,3%
2	DIII	2	6,6%
3	S1	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel V.3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, responden yang dominan yaitu tingkat pendidikan SMA dengan jumlah responden 28 orang dengan persentase 93,3%. Dan selanjutnya responden yang memiliki tingkat pendidikan DIII dengan jumlah responden 2 orang dengan persentase 6,6%. Dengan demikian tenaga *outsourcing security* yang terbanyak yaitu SMA, oleh karena itu minimnya pengetahuan *security* tentang pekerjaannya.

4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Security

Masa kerja seseorang pada suatu instansi atau perusahaan dapat mempengaruhi dalam kinerja yang dimiliki guna menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun masa kerja karyawan atau tenaga *outsourcing* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4: Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja *Outsourcing Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	1 – 2 Tahun	14	46,6%
2	3 – 4 Tahun	15	50%
3	5 – 6 Tahun	1	3,3%
4	>7 Tahun	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel V.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden security pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, security dengan masa kerja tertinggi yaitu 3 – 4 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 50%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja security maka diharapkan security tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula

B. Hasil Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja *Tenaga Outsourcing Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

Kegiatan pelatihan berguna untuk menambah pengetahuan karyawan agar dapat digunakan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dengan menerapkan hasil yang didapati dari pelatihan untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik dari seorang karyawan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut. Pada uraian berikut penulis akan jelaskan berdasarkan masing – masing indikator dari variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan.

1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2013:46) dalam pelatihan dapat dilihat dari beberapa hal, instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Untuk mengetahui bagaimana hasil pengaruh

pelatihan terhadap kinerja *tenaga outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut.

1.1 Instruktur

Dalam menentukan instruktur berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih dalam memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan (Mangkunegara,2013;46). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Instruktur

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dalam pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan bidangnya atau kompetensi	24 80%	5 17%	1 3%	-	-	30 100%	143
2	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan sehingga mampu menjelaskan dengan baik	23 77%	3 10%	2 7%	1 3%	1 3%	30 100%	136
Jumlah		47	8	3	1	1	60	279
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis,2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *Security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai instruktur pada pernyataan 1 atau sub indikator kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan,

untuk kategori sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentasi 80%, kategori setuju sebanyak 5 orang dengan persentasi 17%, kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka di dapati jumlah skor 143. Dan pernyataan ke-2 atau sub indikator kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi pelatihan, untuk kategori sangat setuju 23 orang dengan persentasi 77%, kategori setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 10%, kategori kurang setuju 2 orang dengan persentasi 7%, kategori tidak setuju 1 orang dengan persentasi 3%, dan kategori sangat tidak setuju 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapati jumlah skor 136.

Total skor untuk indikator instruktur sejumlah 279 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 - 300, sehingga termasuk dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator instruktur mempengaruhi pelatihan yang diikuti oleh *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dikarenakan dalam memberikan pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan kompetensi juga ahli dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga mudah dipahami oleh *security* PT. Tri Sakti Perkasa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai instruktur dengan pertanyaan “Seperti apa instruktur yang dipilih untuk dapat memandu program pelatihan *security*?” Beliau menjawab:

“Dalam menentukan pemandu pelatihan pihak perusahaan bekerjasama dengan aparat Negara yaitu POLRI dan TNI, dikarenakan pelatihan yang dilakukan berkaitan dengan pertahanan dan perlindungan. Dan pelatihan itu melalui DIKSAR (Pendidikan Dasar) dibawah naungan POLRI dan TNI juga, seperti kegiatan pelatihan baris-berbaris itu dipandu oleh TNI. Jadi kegiatan pelatihan memiliki instruktur yang memang mahir sesuai dengan bidangnya agar peserta pun

mudah memahami dan mengerti tentang pelatihan untuk diterapkan pada pekerjaannya” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa instruktur yang tepat dan mahir sesuai bidangnya dalam memberikan pelatihan akan memudahkan *security* mengimplementasikan ke dalam tugas dan tanggungjawabnya.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator instruktur pada pelatihan *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, instruktur yang melatih *security-security* ini langsung dari aparat Negara TNI dan Polri melalui DIKSAR, guna untuk membentuk seorang *security* yang kuat dan handal serta berkompeten dibidang pekerjaanya. Sehingga intruktur pelatih tersebut telah professional dalam bidangnya.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator instruktur dalam pelatihan sudah “Baik”. Hal ini dikarenakan pemilihan instruktur sebagai pemandu pelatihan calon *security* sesuai dan professional yang mampu membina *security* menjalankan pelatihan hingga selesai. TNI dan Polri juga melatih *security* cara melayani, pertahanan, dan perlindungan yang berguna untuk pekerjaan di lapangan.

1.2 Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan (Mangkunegara, 2013;46). Untuk mengetahui persepsi

responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Peserta

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya memenuhi persyaratan yang sesuai dalam seleksi peserta pelatihan	22 73%	6 20%	2 7%	-	-	30 100%	140
2	Saya berpartisipasi dan semangat mengikuti program pelatihan	21 70%	8 27%	1 3%	-	-	30 100%	140
Jumlah		43	14	3	-	-	60	280
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *Security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai peserta pada pernyataan 1 atau sub indikator seleksi peserta pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentasi 73%, kateogosi setuju sebanyak 6 orang dengan persentasi 20%, kategori kurang setuju 2 orang dengan persentasi 7%, maka didapati nilai skor 140. Dan pernyataan ke-2 atau sub indikator semangat mengikuti pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentasi 70%, kategori setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 27%, kategori kurang setuju sebanyak 1 oarang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 140.

Total skor untuk indikator peserta sejumlah 280 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 – 300, sehingga termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator peserta mempengaruhi pelatihan yang diikuti oleh *security* PT. Tri Sakti

Perkasa Pekanbaru dikarenakan *security* memenuhi persyaratan dan memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai peserta dengan pertanyaan “Bagaimanakah kriteria dan persyaratan peserta untuk mengikuti pelatihan *security*?” Beliau menjawab:

“Untuk menjadi seorang security tentunya harus memiliki badan yang tegap dan profesional. Pria dengan tinggi minimal 163 cm dan wanita minimal 155 cm yang berusia 18 – 35 tahun. Mereka semua yang mendaftar melalui tahap penyeleksian dan wawancara, yang lolos maka dapat mengikuti pelatihan security tersebut” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan telah memenuhi persyaratan dan lolos tahap seleksi untuk mengikuti pelatihan, juga memiliki jiwa partisipasi dan semangat mengikuti pelatihan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator peserta pada pelatihan *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, calon *security* yang merupakan peserta pelatihan *security* tersebut di seleksi oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru melalui tahapan administrasi dan wawancara. Calon *security* yang lolos seleksi akan mengikuti pelatihan *security* melalui DIKSAR hingga selesainya pelatihan dan mendapatkan sertifikat yang digunakan untuk penempatan pekerjaan.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator peserta dalam pelatihan sudah

“Baik”. Hal ini dikarenakan peserta pelatihan *security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru berpartisipasi dan mengikuti keseluruhan kegiatan pelatihan tersebut, sehingga *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mendapatkan nilai yang baik dan mendapatkan sertifikat dari pelatihan, yang dimana sertifikat sebagai persyaratan wajib seorang *security* untuk bisa mendapatkan pekerjaan.

1.3 Materi

Pelatihan sumber daya manusia menggunakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang (Mangkunegara,2013;46). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Materi

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan dengan mudah	19 63%	9 30%	2 7%	-	-	30 100%	137
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga menunjang pekerjaan yang saya lakukan	19 63%	8 27%	2 7%	1 3%	-	30 100%	135
Jumlah		38	17	4	1	-	60	272
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis,2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai

indikator materi pada pernyataan 1 atau sub indikator materi mudah dipahami, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 9 0rang dengan persentasi 30%, kategori kurang setuju sebanyak 2 oarang dengan persentasi 7%, maka didapat nilai skor 137. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 27%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 7%, dan kategori tidak setuju sebanyak 1 oarang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 135.

Total skor untuk indikator materi sejumlah 272 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 – 300, sehingga berkategori sangat setuju. Artinya indikator materi mempengaruhi pelatihan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dalam kinerja *security*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai materi dengan pertanyaan “Bagaimanakah menentukan materi dalam memberikan pelatihan kepada *security*?” Beliau menjawab:

“Materi yang diberikan telah ditentukan oleh DIKSAR, maka kami sebagai pihak mengikuti kebijakan dari DIKSAR tersebut. Walaupun begitu materi yang diberikan sangat mudah dipahami dan menyesuaikan dengan kegiatan pelatihan yang intinya mengenai pertahanan dan perlindungan juga melayani guna menunjang pekerjaan di lapangan.” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa materi pada saat pelatihan mengikuti kebijakan DIKSAR, namun materi masih dapat menunjang pekerjaan *security* pada penempatan kerja.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator materi pada pelatihan *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, kegiatan pelatihan berisikan materi-materi yang menunjang pekerjaan *security*. Seperti memberikan perlindungan, pertahanan, pelayanan, dan pelaporan. Namun di salah satu tugas *security* pada perusahaan penempatan yaitu pembuatan laporan, dimana materi pembuatan laporan tidak diberikan pada saat pelatihan, hal ini membuat *security* harus belajar secara mandiri ataupun otodidak untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator materi dalam pelatihan “Kurang Baik”. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya di salah satu tugas *security* pada pelatihan yang tidak diberikan pada saat pelatihan, sehingga *security* harus belajar secara mandiri dan mengetahui hal-hal mengenai pembuatan laporan.

1.4 Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. (Mangkunegara,2013;46). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Metode

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Metode panyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	20 67%	7 23%	1 3%	1 3%	1 3%	30 100%	134
2	Metode pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan materi pelatihan	19 67%	11 33%	-	-	-	30 100%	139
Jumlah		39	18	1	1	1	60	273
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator metode pada pernyataan 1 atau sub indikator kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentasi 67%, kategori setuju sebanyak 7 orang dengan persentasi 23%, kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, kategori tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 134. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator kesesuaian metode dengan materi pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 67%, kategori setuju sebanyak 11 orang dengan persentasi 33%, maka didapat nilai skor 139.

Total skor untuk indikator metode sejumlah 273 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 – 300, sehingga berkategori sangat setuju. Artinya metode pada saat pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan materi pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai metode dengan pertanyaan “Apakah metode pelatihan dapat menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan security? Beliau menjawab:

“Tentu saja, dikarenakan metode yang digunakan harus tepat dan sesuai dengan materi dan jenis pelatihan. Dan jika sudah sesuai kebutuhan security hal itu akan mewujudkan berlangsungnya kegiatan pelatihan dimana hal ini akan memberikan semangat kepada peserta dalam mengikuti pelatihan” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode penyajian pelatihan dapat menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan karena telah disesuaikan dengan materi dan jenis pelatihan, sehingga memberikan semangat kepada security mengikuti pelatihan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator metode pada pelatihan security di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, pelatihan security ini sudah memiliki konsep dan metode pembelajaran yang disusun dengan kurikulum pembelajaran yang tepat bagi security yang disertai dengan sarana dan prasarana yang sangat memadai.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator metode dalam pelatihan “Baik”. Hal

ini dikarenakan dalam memberikan pelatihan para instruktur yang professional dibidangnya telah menyesuaikan dengan peraturan/kurikulum, sehingga metode pembelajaran yang dijalankan sudah tepat bagi *security*. Tidak hanya mengajarkan mengenai teori saja, namun melakukan praktek dan evaluasi guna mengetahui peran *security*.

1.5 Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut (Mangkunegara, 2013; 46). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tujuan

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	17 57%	10 33%	2 7%	1 3%	-	30 100%	133
2	Dengan mengikuti pelatihan dapat menambah pengetahuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	21 70%	9 30%	-	-	-	30 100%	141
Jumlah		38	19	2	1	-	60	274

Rentang Skor	252 – 300
Kategori	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator tujuan pada pernyataan 1 atau sub indikator mengembangkan kemampuan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentasi 57%, kategori setuju sebanyak 10 orang dengan persentasi 33%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 7%, dan kategori tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 133. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator menambah pengetahuan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentasi 70%, dan kategori setuju sebanyak 9 orang dengan persentasi 30%, maka didapat nilai skor 141.

Total skor untuk indikator tujuan sejumlah 274 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 -300, sehingga berkategori sangat setuju. Artinya indikator tujuan mempengaruhi pelatihan yang diberikan kepada *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai tujuan dengan pertanyaan “Apakah tujuan dari dilakukannya kegiatan pelatihan *security*? Dan apakah hal ini dapat mempengaruhi kinerja *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru? Beliau menjawab:

“Tentunya tujuan setelah mengikuti pelatihan ini, diharapkan security mampu bekerja secara efektif dan efisien, dikarenakan pelatihan yang di berikan dapat menambah pengetahuan dan wawasan security dalam bekerja sesuai dengan

penempatan. Maka hal ini meningkatkan kinerja dari security PT. Tri Sakti Perkasa” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam memberikan pelatihan agar *security* dapat menambah pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja *security* secara efektif dan efisien.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator tujuan pada pelatihan *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, tujuan pelatihan *security* tersebut telah dapat menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan *security* dalam menjalankan tugas. Memudahkan *security* menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan penempatan dan materi yang diberikan juga sangat berguna bagi *security* dan juga tujuan perusahaan dalam memuaskan klien/mitra kerja terealisasi.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator tujuan dalam pelatihan “Baik”. Hal ini dikarenakan metode pelatihan yang digunakan telah disusun dan tepat bagi para *security* untuk menghasilkan tenaga SDM *security* yang berkualitas. Dan dengan metode sharing, penyampaian materi serta evaluasi ataupun praktek dapat membangun semangat *security* dalam melakukan kegiatan.

1.6 Sasaran

Setiap kegiatan yang terarah harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, sehingga menghasilkan hasil yang diinginkan dan dicapai hendaknya dirumuskan

dengan jelas (Mangkunegara,2013;46). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.10: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sasaran

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi kebutuhan pekerjaan	19 63%	8 27%	2 7%	1 3%	-	30 100%	135
2	PT.Tri Sakti Perkasa memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan didapatkan	16 60%	12 37%	2 3%	-	-	30 100%	134
Jumlah		35	20	4	1	-	60	269
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator sasaran pada pernyataan 1 atau sub indikator analisis kebutuhan pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 27%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 7%, dan kategori tidak setuju dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 135. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator memberikan sosialisasi pelatihan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentasi 60%, kategori setuju sebanyak 12 orang dengan persentasi 37%, dan kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 134.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai sasaran dengan pertanyaan “Bagaimanakah sasaran pelatihan dalam kegiatan pelatihan *security*?” Beliau menjawab:

“Mengenai sasaran, dimana pelatihan yang diberikan berupaya dapat bermanfaat dan berguna oleh security pada saat menyelesaikan pekerjaan. Dan perusahaan kami juga memberikan sosialisasi mengenai kegiatan pelatihan security sebelum mengikuti pelatihan” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sasaran pelatihan dapat terwujud dikarenakan pelatihan sangat bermanfaat bagi *security* PT. Tri Sakti Perkasa dan memberikan sosialisasi mengenai kegiatan pelatihan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator sasaran pada pelatihan *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, dalam hal sasaran pelatihan ini *security* dibina dan diberikan sosialisasi manfaat mengikuti pelatihan *security* agar para *security* semangat mengikuti pelatihan. Serta para *security* mengikuti semua arahan kegiatan yang dimana dapat berguna pada saat menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator sasaran dalam pelatihan “Cukup Baik”. Hal ini dikarenakan *security* mendapatkan sosialisasi untuk kegiatan pelatihan dan *security* juga memahami materi pelatihan dengan mudah juga menerapkan pada pekerjaanya.

Tabel V.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Instruktur	47	8	3	1	1	60	279
2	Peserta	43	14	3	-	-	60	280
3	Materi	38	17	4	1	-	60	272
4	Metode	39	18	1	1	1	60	273
5	Tujuan	38	19	2	1	-	60	274
6	Sasaran	35	20	4	1	-	60	269
Jumlah		240	96	17	5	2	360	1.647
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel pelatihan dapat dilihat bahwa indikator instruktur memiliki nilai skor 279, indikator peserta memiliki nilai skor 280, indikator materi memiliki nilai skor 272, indikator metode memiliki nilai skor 273, indikator tujuan memiliki nilai skor 274, dan indikator sasaran memiliki nilai skor 269. Total skor variabel pelatihan yaitu 1.647 dan berdasarkan tabel interval variabel pelatihan berada pada skor 1.512 – 1.800 maka termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa, penilaian tertinggi adalah indikator peserta. Peserta pelatihan yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, untuk menjadi tenaga *outsourcing security* harus mengikuti pelatihan sebelum ditempatkan pada mitra kerja. Maka dari itu PT. Tri Sakti Perkasa menyeleksi peserta calon *security* yang sesuai dengan syarat dan yang berhasil lolos seleksi yang akan mengikuti pelatihan *security* tersebut.

Relevan dengan hasil observasi penulis, dimana peserta atau *security* yang mengikuti pelatihan telah memenuhi syarat yaitu berusia 18 – 35 tahun dengan tinggi minimal pria 163 cm dan wanita minimal 155 cm. *Security* akan mengikuti

pelatihan selama 21 hari dan disediakan asrama untuk tempat istirahat selama mengikuti pelatihan. *Security* memiliki jiwa semangat dalam mengikuti pelatihan hingga selesai, maka akan mendapatkan sertifikat. Dimana sertifikat tersebut sangat berguna karena menjadi salah satu syarat untuk bisa ditempatkan pada mitra kerja.

Kemudian dari hasil rekapitulasi dapat disimpulkan bahwa penilaian yang masih kurang adalah indikator materi. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya pekerjaan di salah satu tugas *security* yang tidak diberikan pada saat pelatihan, sehingga *security* harus belajar secara mandiri dan mengetahui hal-hal mengenai pembuatan laporan.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja *Security*

Pada variabel kinerja karyawan atau tenaga *outsourcing security* penulis menggunakan indikator menurut Robbin (2006) dalam buku Veithzal Rivai zainal, dkk (2019:9) ada 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Untuk melihat bagaimana persepsi tanggapan responden yang merupakan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

1.1 Kualitas

Menurut Robbin (2006) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Veithzal Rivai Zainal dkk ,2019;9). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.12: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan	19 63%	10 33%	1 4%	-	-	30 100%	138
2	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	19 63%	9 30%	1 4%	-	1 3%	30 100%	135
3	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	20 67%	9 30%	1 3%	-	-	30 100%	139
Jumlah		58	28	3	-	1	90	412
Rentang Skor		378 – 450						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan security PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator kualitas pada pernyataan 1 atau sub indikator ketepatan kerja, untuk kategori sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 10 orang dengan persentasi 33%, kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 4%, maka didapat nilai skor 138. Kemudian untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator keterampilan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 9 orang dengan persentasi 30%, dan kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 4%, kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 135.

Pernyataan ke-3 atau sub indikator ketelitian, untuk kategori sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentasi 67%, kategori setuju sebanyak 9 orang

dengan persentasi 30%, kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 139.

Total skor untuk indikator kualitas sejumlah 412 dan berdasarkan interval indikator berada pada skor 378 – 450, maka berakategori sangat setuju. Artinya indikator kualitas mempengaruhi kinerja tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai kualitas dengan pertanyaan “Bagaimana cara menciptakan kualitas pekerjaan dari tenaga *outsourcing security*?” Beliau menjawab:

“Untuk menciptakan kinerja security yang berkualitas kami menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh security, dan dengan adanya pelatihan dapat bermanfaat bagi security dalam pekerjaan, nah kami harap security mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan standart kerja perusahaan” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa dengan menciptakan kualitas kerja yang baik dan pelatihan dapat membantu security dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator kualitas pada kinerja *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, *security* yang pertama dinilai yaitu pengetahuan akan keamanan lingkungan dilakukan secara maksimal agar semua yang berada di dalam lingkungan kerja sesuai dengan SOP yang diberikan. Dan keterampilan ketelitian dilihat dari bagaimana cara *security* dapat menjaga

lingkungan dan keamanan jika terjadi suatu hal yang tidak diharapkan misalnya kekerasan.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kualitas dalam kinerja “Baik”. Hal ini dikarenakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa memiliki kemampuan dan kompeten dalam mengamankan lingkungan kerja yang telah sesuai dengan SOP kerja. *Security* memiliki strategi pengamanan terbaik dengan kemampuan dan keahlian tim kerja *security*. Dengan memiliki kualitas kerja yang baik akan memenuhi kebutuhan setiap mitra kerja dalam sistem keamanan.

1.2 Kuantitas

Menurut Robbin (2006) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Veithzal Rivai Zainal dkk, 2019;9). Dalam kuantitas kerja segala bentuk ukuran atau hasil dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, mengenai bagaimana proses dalam mencapai tujuan dan tugas tersebut. Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.13: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	18 60%	11 37%	1 3%	-	-	30 100%	137

2	Tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan penempatan tidak membebani karyawan	20 67%	8 27%	2 6%	-	-	30 100%	138
Jumlah		38	19	3	-	-	60	275
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pernyataan 1 atau sub indikator hasil pekerjaan, untuk kategori sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentasi 60%, kategori setuju sebanyak 11 orang dengan persentasi 37%, dan kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 137. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator proses kerja, untuk kategori sangat setuju sebanyak 20 rang dengan persentasi 67%, kategori setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 27%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 6%, maka didapat nilai skor 138.

Total akhir untuk indikator kuantitas sejumlah 275 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 – 300, maka termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator kuantitas dapat mempengaruhi kinerja tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai kuantitas dengan pertanyaan “Bagaimana kuantitas pengerjaan tugas security PT. Tri Sakti Perkasa?” Beliau menjawab:

“Kuantitas pengerjaan tugas security selalu dilakukan evaluasi kinerja dan kami juga memperhatikan apa ada yang kinerjanya menurun dan meningkat. Kuantitas dari security dilihat dari hasil pekerjaannya, apakah sudah sesuai dengan tugas yang diberikan dan dijalankan dengan aturan. Seperti dengan shift malam, apakah hal itu memberatkan security dan lalai terhadap pekerjaannya”(Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas pengerjaan tugas dan tanggung jawab security dapat dinilai dengan evaluasi kinerjanya mengalami peningkatan atau penurunan, hal ini tentu sangat penting bagi pihak PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dengan mitra kerja penempatan security untuk keberlangsungan perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator kuantitas pada kinerja security di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, dalam proses kerja security menjalankan tugas dengan tanggungjawab agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Para petugas security juga melakukan patroli setiap malam untuk menjaga keamanan perusahaan, mencatat semua aktifitas mencurigakan yang terjadi serta mencatat semua kendaraan baik roda dua ataupun tiga yang keluar masuk ke dalam perusahaan. Serta setelah waktu pulang karyawan security memeriksa seluruh pintu, jendela, lampu, ac dan sekeliling kantor. Memberikan kesan yang sopan, ramah dan santun dalam memberikan pelayanan.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kuantitas dalam kinerja “Baik”. Hal

ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan pada masing-masing perusahaan tidak memberatkan petugas *security* dan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

1.3 Ketepatan Waktu

Menurut Robbin (2006) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain diselesaikan (Veithzal Rivai Zainal dkk, 2019;9). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.14: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketepatan Waktu

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standard waktu yang diberikan	20 67%	7 23%	3 10%	-	-	30 100%	137
2	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya	19 63%	8 27%	2 7%	1 3%	-	30 100%	135
Jumlah		39	15	5	1	-	60	272
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator ketepatan waktu pada pernyataan 1 atau sub indikator tingkat pemanfaatan waktu secara efektif, untuk kategori sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentasi

67%, kategori setuju sebanyak 7 orang dengan persentasi 23%, dan kategori kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 10%, maka didapat nilai skor 137. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator penyelesaian kerja tepat waktu, untuk kategori sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentasi 63%, kategori setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 27%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 7%, kategori tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 135.

Total skor untuk indikator ketepatan waktu sejumlah 272 dan berdasarkan interval indikator berada pada skor 252 – 300, termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator ketepatan waktu dapat mempengaruhi kinerja tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai ketepatan waktu dengan pertanyaan “Bagaimana ketepatan waktu *security* dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab?” Beliau menjawab :

“Waktu security bekerja secara shift per 8 jam, dengan waktu istirahat 30 menit. Berbeda dengan penempatan di pujasera 168 food waktu kerjanya 10 jam karena jumlah security yang terbatas. Terkadang security lembur juga diberikan bonus diakhir bulan sewaktu penerimaan gaji. Bagi security yang izin cuti, sakit dapat digantikan dengan security jadi tidak ada shift yang kosong pada jadwal, karena sudah diatur oleh pihak perusahaan kami, mitra kerja hanya fokus pada perusahaanya saja. Untuk security yang melanggar peraturan kami berikan sanksi berupa surat peringatan secara bertahap 1, 2, dan 3. Jika sudah diberikan peringatan 3 tidak ada perubahan maka kami memutuskan kontrak kerja security

yang dinilai dari evaluasi kinerja security” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu security dalam menyelesaikan pekerjaan itu sangat penting dalam penilaian kinerja tenaga *outsourcing security*.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator ketepatan waktu pada kinerja security di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, peraturan jadwal kerja dibagi menjadi dua atau tiga shift yang bertugas menjaga objek pengamanan selama 24 jam sehari dan 7 hari per minggu. Dengan aturan shift pagi mulai jam 7.00-15.00 (8 jam), shift sore 15.00-22.00 (8 jam), dan shift malam 22.00-7.00 (9 jam), pada shift malam waktu penjagaan lebih lama, maka ada terdapat security yang tertidur pada saat jam kerja. Dan masih terdapat security yang masuk tidak sesuai jadwal ataupun cuti mendadak, maka PT. Tri Sakti Perkasa memberikan sanksi sekaligus menggantikan dengan security lain yang tidak dapat hadir pada saat itu. Namun, untuk memberikan kepuasan terhadap mitra kerjasama PT. Tri Sakti Perkasa selalu memberikan yang terbaik.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator ketepatan waktu dalam kinerja “Kurang Baik”. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya security yang tidak mengikuti aturan dalam perusahaan penempatan, hal ini mengakibatkan bagi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru untuk mempersiapkan atau menjadwalkan serta mencari pengganti security lain yang siap sedia. Namun, hal tersebut masih bisa

diminimalisir oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru demi memuaskan pemenuhan kebutuhan dari mitra.

1.4 Efektivitas

Menurut Robbin (2006) efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Veithzal Rivai Zainal dkk, 2019;9). Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.15: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Efektivitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya merasa tertolong dengan adanya alat bantu kerja yang disediakan perusahaan, sehingga saya lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan	17 57%	12 40%	1 3%	-	-	30 100%	136
2	Pekerjaan selalu terselesaikan karena tingkat penggunaan sumber daya secara maksimal	21 70%	6 20%	2 7%	1 3%	-	30 100%	137
Jumlah		38	18	3	1	-	60	273
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator efektivitas pada pernyataan 1 atau sub indikator penggunaan sarana dan prasarana, unruk kategori sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentasi 57%, kategori setuju sebanyak 12 orang dengan persentasi 40%, kategr . Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator memaksimalkan hasil kerja, untuk kategori sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentasi 70%, kategori setuju sebanyak 6 oarang dengan persentasi 20%, kategori kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 7%, kategori tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 3%, maka didapat nilai skor 137.

Total skor untuk indikator efektivitas sejumlah 273 dan berdasarkan interval indikator berada pada skor 252 – 300, sehingga termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator efektivitas dapat mempengaruhi kinerja tenaga *outsourching security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai efektifitas dengan pertanyaan “Apakah dengan menyediakan fasilitas atau sumber daya dapat membantu *security* dalam menghasilkan kinerja yang baik?” Beliau menjawab :

“Perusahaan menyediakan dan membantu security untuk mendukung keefektifan penyelesaian pekerjaan. Kami menyediakan perlengkapan kerja seperti baju seragam, sepatu, safety helm, jas hujan, alat komunikasi, alat bela diri (borgol, tongkat, dan perisai), dan alat pendukung lainnya sesuai penempatan”

(Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penggunaan perlengkapan yang disediakan oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat membantu *security* untuk bekerja secara maksimal dan efektif.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator efektivitas pada kinerja *security* di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, *security* dilengkapi seragam dan alat-alat kewanamanan yang dapat membantu kerja *security* untuk sebagai *safety* bagi dirinya dan mitra. Seperti halnya baju seragam, sepatu, helm, alat bela diri, dan lainnya yang disediakan oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru bagi *security*. Dengan terdapatnya alat-alat keamanan tersebut dapat *security* gunakan agar memaksimalkan kinerja dari *security*.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator efektivitas dalam kinerja “Baik”. Hal ini dikarenakan PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru membantu dan menyediakan alat-alat keamanan bagi *security* dalam pekerjaan. *Security* juga merasa terbantu dengan menggunakan alat tersebut, dengan adanya alat komunikasi dapat membantu *security* berkomunikasi dengan sesama anggotanya untuk mengatur tugas dan pekerjaan yang diberikan.

1.5 Kemandirian

Menurut Robbin (2006) kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya/komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan

tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Veithzal Rivai Zainal dkk,2019;9).

Untuk mengetahui persepsi responden yaitu karyawan *outsourcing security* PT.

Tri Sakti Perkasa Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.16: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya	17 57%	10 33%	3 10%	-	-	30 100%	134
2	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	22 73%	7 23%	1 4%	-	-	30 100%	141
Jumlah		39	17	4	-	-	60	275
Rentang Skor		252 – 300						
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis,2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang merupakan *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai indikator kemandirian pada pernyataan 1 atau sub indikator tanggung jawab, untuk kategori sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentasi 57%, kategori setuju sebanyak 10 oarang dengan persentasi 33%, kategori kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentasi 10%, maka didapat nilai skor 134. Dan untuk pernyataan ke-2 atau sub indikator inisiatif dalam bekerja, untuk kategori sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentasi 73%, kategori setuju sebanyak 7 orang dengan persentasi 23%, kategori kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 4%, maka didapat nilai skor 141.

Total skor untuk indikator kemandirian sejumlah 275 dan berdasarkan interval berada pada skor 252 – 300, termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Artinya indikator kemandirian dapat mempengaruhi kinerja tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai kemandirian dengan pertanyaan “Bagaimana bapak selaku pimpinan melihat kemandirian kinerja dari setiap security itu?” Beliau menjawab :

“Menurut saya, kemandirian dari security tersebut dalam mengerjakan tugasnya dengan sungguh – sungguh artinya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Dan tidak bergantung pada orang lain yang mampu bekerja secara tim maupun mandiri” (Bapak Irvan Swandi, Direktur PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru Pada Hari Kamis 02 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian dari security dapat bekerja secara tim maupun mandiri dengan penuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi peneliti mengenai indikator kemandirian pada kinerja security di PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru, security dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab pada objek keamanan perusahaan melalui patroli, memberikan pelayanan kepada siapa saja yang membutuhkannya, dan banyak tugas security dalam mengatur keamanan perusahaan yang telah security tempati. Security mampu bekerja secara mandiri ataupun bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di strategikan, misal adanya kegiatan besar pada perusahaan.

Kemudian dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kemandirian dalam kinerja “Baik”. Hal ini dikarenakan *security* bisa bekerja dengan inisiatif sendiri tanpa ada paksaan, *security* merasa menjadi tanggungjawabnya sebagai petugas keamanan pada perusahaan. Dan *security* dapat bekerjasama agar perusahaan terjaga keamanan dan kenyamanan, maka dengan hal ini juga dapat memuaskan perusahaan terhadap kinerja *security* dan PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

Tabel V.17: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja *Security* Pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kualitas	58	28	3	-	1	90	412
2	Kuantitas	38	19	3	-	-	60	275
3	Ketepatan Waktu	39	15	5	1	-	60	272
4	Efektivitas	38	18	3	1	-	60	273
5	Kemandirian	39	17	4	-	-	60	275
Jumlah		212	97	18	2	1	330	1.507
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru pada indikator kualitas memiliki jumlah skor yaitu 412, pada indikator kuantitas memiliki jumlah skor yaitu 275, pada indikator ketepatan waktu memiliki jumlah skor 272, untuk indikator efektivitas memiliki jumlah skor 273. Dan untuk indikator kemandirian memiliki jumlah skor 275. Total skor variabel kinerja *security* berjumlah 1.507 dan

berdasarkan interval variabel kinerja *security* rentang skor 1.386 – 1.650, maka dapat dikategorikan sangat setuju.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, penilaian tertinggi adalah untuk indikator kualitas. Evaluasi kinerja *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru menghasilkan kinerja yang memuaskan mitra kerja yang telah ditempatkan oleh *security*. *Security* telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kebijakan perusahaan penempatan masing-masing, bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Relevan dengan hasil observasi penulis, dimana dalam melakukan penilaian atau evaluasi kinerja *security*, koordinator *security* PT. Tri Sakti Perkasa melakukan kunjungan 2 kali dalam sebulan dan mengontrol sistem kerja *security*. *Security* PT. Tri Sakti Perkasa memiliki kemampuan dan kompeten dalam mengamankan lingkungan kerja yang telah sesuai dengan SOP kerja. *Security* memiliki strategi pengamanan terbaik dengan kemampuan dan keahlian tim kerja *security*. Dengan memiliki kualitas kerja yang baik akan memenuhi kebutuhan setiap mitra kerja dalam sistem keamanan.

Security di kontrol agar menghasilkan kualitas kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan memiliki kualitas kerja yang baik maka perusahaan penempatan atau mitra yang bekerja sama akan merasa puas dikarenakan kinerja *security* yang baik pula.

Kemudian dari hasil rekapitulasi dapat disimpulkan bahwa penilaian yang masih kurang adalah indikator ketepatan waktu. Dikarenakan masih terdapatnya *security* yang tidak mengikuti aturan dalam perusahaan penempatan, hal ini mengakibatkan

bagi PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru untuk mempersiapkan atau menjadwalkan serta mencari pengganti *security* lain yang siap sedia. Namun, hal tersebut masih bisa diminimalisir oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru demi memuaskan pemenuhan kebutuhan dari mitra.

C. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security*, maka perlu dilakukan pengujian dari masing-masing variabel dan indikator yang dilakukan dengan cara berikut ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu instrument dari setiap butir pernyataan tersebut (Sugiyono, 2016). Instrument dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperlihatkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Penelitian ini dilakukan pada tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru yaitu sebanyak 30 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk degree of freedom dengan cara mencari $df = (n - 2)$. n merupakan jumlah responden. Dapat diketahui $n = 30$, sehingga didapati hasil $df = (30 - 2)$ berjumlah 28 responden. berdasarkan alpha 0,05 didapati r tabel berjumlah 0,3610. Adapun hasil pengujian validitas data sebagai berikut:

Tabel V.18 : Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X) dan Variabel Kinerja Security (Y)

No.	Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Variabel Pelatihan (X)	1	0,675	0,361	Valid
		2	0,380	0,361	Valid
		3	0,570	0,361	Valid
		4	0,589	0,361	Valid
		5	0,549	0,361	Valid
		6	0,440	0,361	Valid
		7	0,640	0,361	Valid
		8	0,556	0,361	Valid
		9	0,409	0,361	Valid
		10	0,520	0,361	Valid
		11	0,658	0,361	Valid
		12	0,389	0,361	Valid
2	Variabel Kinerja Security (Y)	1	0,678	0,361	Valid
		2	0,420	0,361	Valid
		3	0,635	0,361	Valid
		4	0,534	0,361	Valid
		5	0,485	0,361	Valid
		6	0,631	0,361	Valid
		7	0,362	0,361	Valid
		8	0,457	0,361	Valid
		9	0,784	0,361	Valid
		10	0,559	0,361	Valid
		11	0,385	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa r tabel didapat dengan nilai $n=40$ taraf signifikan 0,05 (5%) sebesar 0,361. Merujuk pada hasil uji validitas bahwa semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja security (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reabilitas

Dalam uji reabilitas menggunakan *cronbach alpha* yang terdapat dalam program SPSS dalam suatu instrument dikatakan reliabel jika sesuai dengan standarnya bahwa nilai Cronbach alfa $>$ 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel dan sebaliknya

(Ghozali,2011;48). Adapun hasil dari pengujian reabilitas di dapati hasil sebagai berikut:

Tabel V.19 : Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Standart Nilai Cronbach`s Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja <i>Security</i> (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) nilai cronbach`s alpha sebesar  $0,738 > 0,60$  standart cronbach`s alpha, maka dapat dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel kinerja *security* (Y) nilai cronbach`s alpha sebesar  $0,730 > 0,60$  standart cronbach`s alpha, maka dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana menurut Dantes (2013:35) ialah suatu bentuk analisis guna mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja tenaga *outsourcing security* (Y). Adapun analisis regresi linear sederhana didapati hasil sebagai berikut ini:

Tabel V.20 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.316	7.176		2.553	.016
	Pelatihan	.581	.130	.645	4.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Outsourcing

Sumber: Data Olahan Penulis,2021

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada penelitian yaitu:

$$Y = 18.316 + 0,581X$$

Persamaan regresi linear sederhana tersebut menyatakan bahwa koefisien b yaitu koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata – rata variabel Y untuk variabel X satu unit. Dengan artian setiap pelatihan bertambah maka akan mengalami kenaikan variabel kinerja *security* sebesar 0,581. Dari analisis regresi diketahui nilai a sebesar 18.316 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan tetap (konstanta) maka variabel kinerja *security* berpengaruh sebesar 18.316. Sedangkan nilai b sebesar 0,581 yang merupakan koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan variabel pelatihan maka akan terjadi perubahan satuan dengan variabel kinerja *security*.

4. Uji Korelasi Pearson (R)

Uji korelasi berguna untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel independent (Pelatihan) dan variabel dependent (Kinerja *outsourcing security*). Adapun dasar dalam pengambilan keputusan koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sebagai berikut:

Tabel V.21: Interval Penelitian Mengenai Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber: J. Supranto. Statistik Teori dan Aplikasi

Tabel V.22 : Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Outsourcing
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30

Kinerja Outsourcing	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja security sebesar 0,645, maka terdapat adanya hubungan antara variabel pelatihan dan variabel kinerja security. Didapati keeratan hubungan variabel pelatihan dan variabel kinerja outsourcing security dikategorikan kuat, dikarenakan 0,645 berada pada interval 0,61 – 0,80.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase atau kontribusi antara variabel pelatihan dan variabel kinerja *outsourcing security*. Guna melihat lebih jelasnya hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel V.23 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.415	.395	3.008

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,415 atau 41,5%. Dengan artian variabel pelatihan mempengaruhi kinerja outsourcing security pada PT. Tri Sakti Pekanbaru sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti

kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, kompetensi dan kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6. Uji Parsial (T)

Uji t memiliki guna untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis antara variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan taraf signifikan 5% (0,05).

Uji t dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan keterangan sebagai berikut:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan variabel kinerja *security*.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, maka secara parsial tidak adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan variabel kinerja *security*.

Adapun hasil dari pengujian didapati hasil sebagai berikut ini:

Tabel V.24 : Hasil Uji T

Variabel	t – hitung	t – tabel
Pelatihan	4.461	2.048

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas untuk mencari t tabel di lihat rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\alpha}{2} = n - 2 = \frac{0,05}{2} = 30 - 2 = 0,025 = 28 \text{ dengan nilai } t \text{ tabel } 2.048$$

Nilai t tabel yang didapati sebesar 2.048 dan nilai t hitung berdasarkan hasil uji SPSS V.22 sebesar 4.461. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4.461 > 2.048$. Artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima, dengan kata lain variabel pelatihan (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja *outsourcing security* (Y).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pelatihan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pelatihan *security* yang dilakukan oleh PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru melalui DIKSAR yang dipandu oleh anggota TNI dan Polri sudah cukup baik, dikarenakan telah disesuaikan dengan keahlian dan kebutuhan mitra untuk para *security*, sehingga pada saat penempatan *security* mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kegiatan pelatihan *security* memfokuskan pada pelatihan ketahanan, perlindungan, dan pelayanan agar terbentuknya *security* yang handal dan kompeten. Namun, pada penempatan *security* salah satu pekerjaan yaitu membuat laporan, hal tersebut yang tidak diberikan pada saat kegiatan pelatihan. Sehingga *security* untuk menyelesaikan pekerjaan pembuatan laporan secara otodidak.
3. Dalam kinerja *security* dilakukan penilaian oleh koordinator *security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dan mitra penempatan, kinerja *security* sudah baik namun, masih ada beberapa hal kinerja karyawan yang masih harus ditingkatkan lagi.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru dapat

disimpulkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja *outsourcing security*.

5. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan SPSS v.20 dengan hasil uji regresi linear sederhana menyatakan bahwa nilai a sebesar 18.316 yang menunjukkan variabel pelatihan tetap (konstanta), maka variabel kinerja *security* berpengaruh sebesar 18.316. Sedangkan nilai b sebesar 0,581 yang merupakan koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan variabel pelatihan maka akan terjadi perubahan satuan dengan variabel kinerja *security*.
6. Lalu dilakukan pengujian korelasi pearson dengan nilai 0,645 dikategorikan kuat. Artinya terdapat hubungan antara variabel pelatihan dan variabel kinerja tenaga *outsourcing security* PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.
7. Pengujian koefisien determinasi mengenai pelatihan berpengaruh terhadap kinerja *outsourcing security* sebesar 41,5% , sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
8. Melalui uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4.461 > 2.048$ dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing security* pada PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru memberikan pelatihan kepada *security* secara berkala untuk dapat menambah pengetahuan *security* dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Sebaiknya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru lebih memperhatikan kebutuhan *security* yang berkaitan dengan pekerjaan penempatan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan baik.
3. Sebaiknya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru melakukan evaluasi kinerja *security* secara rutin dan berkala untuk memastikan bahwa *security* telah bekerja sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan penempatan.
4. Sebaiknya PT. Tri Sakti Perkasa Pekanbaru menjaga hubungan baik dengan mitra kerja dengan begitu tenaga *outsourcing security* dapat bekerja dengan kontrak yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- G, Makmur. 2015. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M.M. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Novitasari, Erna. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Siagian, Sondang. P.2017. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo,Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono,2017, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* , Edisike-3,Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono,2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Edisi ke dua.Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, Mahendro dan Doni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.

- Zainal, Rivai dkk. 2019. *Evaluasi Kinerja Insani Pada Perusahaan Kiat Sukses Meraih Target Perusahaan Melalui Karyawan Handal Dan Profesional*. Jakarta Barat: Campustaka.
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.

Jurnal:

- Anggraini, Sri Eka Niwayan (2018). *Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Bulelen*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undikhsa, Volume 10 No.2 Tahun 2018.
- Adianto, Sugianto. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk*. Prosiding Seminar Nasional Humanis 2019, (2019).
- Rachmawati, Fransisca. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo*. Agora Vol. 4, No 2.
- Sari Aulia Leny, Heru Susilo. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 78 No. 1.
- Yulianti, Eli. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara*. Jurnal Administrasi Bisnis, 3 (4) 900-910.

Google Form:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0oiJIYNmEoY6Kdid9xOaBoJbp2XuMR82GdC7FOrOHMXhYYA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxid=-8203364>