

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIRWANA TIRTA

Farha Kamilah¹, Tutus Rully², Yetty Husnul³, Nizar Kamil⁴

^{2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

*Email : farhakamilah24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan komparatif, dengan responden karyawan bagian produksi dari PT. Nirwana Tirta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dengan metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai R^2 sebesar 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai kontribusi sebesar 31,8% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 68,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 6,031 dan t_{tabel} sebesar 1,990, maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($6,031 > 1,990$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta

Kata kunci : pelatihan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research is a descriptive and comparative research, with the respondents being employees of the production division of PT. Nirvana Tirta. The sample in this study was 80 people with the method used was saturated sampling. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires, books and also through previous studies related to job training and employee performance. The results of the study show that there is a positive influence between job training on employee performance, an R^2 value of 0.318 is obtained. This shows that the job training variable has a contribution of 31.8% to the dependent variable (Y). And the remaining 68.2% is explained by other factors outside of employee performance variables in this study, the t_{count} value is 6.031 and the t_{table} is 1.990, so the t_{count} value is greater than the t_{table} value ($6.031 > 1.990$) which means H_0 is rejected and H_a is accepted, so there is an effect of job training programs on employee performance at PT. Nirvana Tirta

Keywords: job training, employee performance.

PENDAHULUAN

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Iskandar (2021) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional.

Karyawan operasional adalah karyawan yang lebih banyak membutuhkan pelatihan teknis karena karyawan operasional lebih banyak melakukan kegiatan yang bersifat rutin atau *day-to-day* dibanding para karyawan di level lainnya. Kinerja berasal dari karta *performance*, sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. "Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan" Wibowo (2019). Kinerja sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan PT. Nirwana Tirta menjadi perusahaan kompetitif dan professional dalam bidang industri, tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari konsumen yang percaya dengan kualitas produksi PT. Nirwana Tirta. Pelatihan kerja jarang dilakukan di PT. Nirwana Tirta sehingga kinerja karyawan nya menurun. Bagaimana jika diadakannya pelatihan kerja setiap dua tahun, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih dalam melakukan tugasnya.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digarisi oleh organisasi. Artinya pelatihan kerja karyawan merupakan proses mengajarkan sebuah pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Melalui program pelatihan kerja, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Peningkatan pelatihan bagi perusahaan sangat penting dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan industri AMDK di Indonesia menunjukkan perkembangan yang sangat pesat hal ini terbukti dengan semakin bertambahnya perusahaan industri AMDK yang sudah tersebar diberbagai daerah di Indonesia, mengingat banyaknya pengusaha atau perusahaan yang ingin memberikan kemudahan bagi para konsumen agar dapat mengefektikan waktu.

PT. Nirwana Tirta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri AMDK. Perusahaan yang berada di Jl. Kp.Nyalindung Kabupaten Bogor ini merupakan perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan dengan merk "SUMMIT". PT. Nirwana Tirta mempunyai jumlah karyawan sebanyak 80 orang yang dibagi menjadi beberapa bagian produksi, produksi Cup, produksi Gallon, dan produksi Botol. Berikut merupakan jumlah karyawan produksi pada PT. Nirwana Tirta.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Nirwana Tirta tahun 2019-2021

No	Bagian	Jumlah karyawan tahun 2019	Jumlah karyawan tahun 2020	Jumlah karyawan tahun 2021
1	Produksi Cup	23	30	30
2	Produksi Gallon	23	25	25
3	Produksi Botol	24	25	25
Total Karyawan		70	80	80

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan pada bagian produksi yang berada di PT. Nirwana Tirta yang terdiri dari bagian produksi cup dengan jumlah 30 karyawan, bagian produksi gallon 25 karyawan dan bagian produksi botol dengan jumlah 25 orang dengan total keseluruhan adalah 80 orang. Dari ketiga bagian produksi tersebut menemukan masalah terhadap hasil tenaga kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, salah satunya yaitu pengerjaan produksi yang tidak selesai tepat waktu. Dikarenakan kurangnya keterampilan atau keahlian masing-masing karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produksi pada PT. Nirwana Tirta pada tabel dibawah ini

Tabel 2. Tingkat Produksi pada PT. Nirwana Tirta periode 2019-2021

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih Hasil Produksi
2019	150.000	136.500	13.500
2020	150.000	148.250	1.750
2021	150.000	144.000	6.000

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 2 PT. Nirwana Tirta memiliki jumlah hasil produksi pada tahun 2019 yaitu 136.500 karton dalam setahun dengan selisih hasil produksi 13.500 pada tahun 2020 jumlah hasil produksi meningkat menjadi 148.250 karton dalam setahun dengan selisih hasil produksi 1.750, sedangkan pada tahun 2021 jumlah hasil produksi menurun menjadi 144.000 dengan selisih hasil produksi 6.000. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena menyangkut kinerja karyawan yang belum optimal sehingga tidak tercapai target perusahaan. Di bawah ini merupakan standar penilaian yang berlaku pada PT. Nirwana Tirta.

Tabel 3. Standar Predikat Penilaian Karyawan

No	Hasil Nilai	Grade	Predikat
1	90-100	A	Sangat baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup
4	60-69	D	Kurang
5	<60	E	Buruk

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Tabel 3 menunjukkan predikat sangat baik jika hasil penilaian karyawan nilai 90-100

predikat baik dengan hasil nilai 80-89, predikat cukup dengan hasil nilai 70-79, predikat kurang dengan hasil nilai 60-69, predikat buruk dengan hasil nilai <60. Pada tabel dibawah ini disajikan kriteria yang sudah ditetapkan oleh manajemen PT. Nirwana Tirta dalam memberikan standar penilaian kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Penilaian Yang Berlaku pada PT. Nirwana Tirta

Kriteria nilai	Keterangan
90-100	Hasil kerja yang sempurna, tidak ada kesalahan, mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu 100%
80-89	Memiliki 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu 80%, dari total target yang

	seharusnya dicapai
70-79	Memiliki 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, mencapai 70% dari target produksi
60-69	Memiliki 5 kesalahan kecil, mulai ada kesalahan besar, mencapai 60% target produksi
<60	Memiliki lebih dari 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar mencapai 50% target produksi

Sumber data: PT. Nirwana tirta 2022

Tabel 4 menunjukkan kriteria nilai yang sudah ditetapkan oleh PT. Nirwana tirta dalam melakukan penilaian pada karyawan. Kriteria penilaian meliputi hasil kerja, tingkat kesalahan dan pencapaian produksi atau target produksi. Berikut merupakan gambaran penilaian kinerja yang sudah dilakukan oleh PT. Nirwana Tirta pada 3 tahun terakhir.

Tabel 5 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019-2021

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah Kriteria Karyawan	%	Jumlah Kriteria Karyawan	%	Jumlah Kriteria Karyawan	%
Sangat baik	A	32	40	26	36,62	19	27,54
Baik	B	30	37,5	33	46,48	26	37,68
Cukup	C	13	16,25	7	9,86	17	24,64
Kurang	D	5	6,25	4	5,63	7	10,14
Buruk	E	0	0	1	1,41	0	0
Total		80	100	71	100	69	100

Sumber data : PT.Nirwana Tirta 202

Tabel 5 menunjukkan penilaian yang dilakukan oleh PT. Nirwana Tirta pada tahun 2019-2021. Hasil menunjukkan penilaian karyawan yang mengalami penurunan. Pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat sangat baik berjumlah 32 orang dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat kurang sebanyak 5 orang, mengalami penurunan pada tahun 2020 karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat sangat baik menjadi 26 orang dan karyawan mendapatkan penilaian dengan predikat kurang sebanyak 4 orang, bahkan ada karyawan yang mendapatkan predikat buruk sebanyak 1 orang. sedangkan pada tahun 2021 karyawan yang mendapatkan predikat sangat baik sebanyak 19 orang dan karyawan yang mendapatkan predikat kurang baik sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara kinerja

karyawan yang tidak sesuai harapan. Padahal PT. Nirwana Tirta telah melakukan program pelatihan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan di dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja adalah salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan dengan mengambil langkah mengadakan program pelatihan dengan diadakannya pelatihan, dengan adanya pelatihan tersebut dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam membantu PT. Nirwana Tirta mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan program pelatihan yang telah diadakan oleh PT. Nirwana Tirta dalam mengadakan program pelatihan adalah sebagai berikut:

Berikut adalah jenis pelatihan yang diadakan pada PT. Nirwana Tirta sebagai berikut:

Tabel 6. Presentase Program Pelatihan Karyawan Per Bagian Produksi pada PT. Nirwana Tirta 2019-2021

No.	Jenis Penelitian	Jumlah Karyawan Tahun 2019	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Jumlah Karyawan Tahun 2020	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Jumlah Karyawan Tahun 2021	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Persentase (%)
1.	Pelatihan produksi Cup	23	21	30	22	30	22	74%
2.	Pelatihan produksi Gallon	23	21	25	23	25	21	84%
3.	Pelatihan produksi Botol	24	24	25	22	25	20	80%

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan pelatihan yang diadakan oleh PT. Nirwana Tirta meliputi pelatihan produksi cup, pelatihan produksi gallon, dan pelatihan produksi botol yang diikuti oleh divisi produksi pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

Kashmir (2016) "Pelatihan kerja teknis bisa dikatakan berhasil dan dapat

diimplementasikan apabila dampak setelah pelatihan penilaian mengalami peningkatan secara keseluruhan". Berikut disajikan persentase nilai rata-rata kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama karyawan sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Persentase Penilaian Kinerja Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Periode 2019-2021

Aspek Penilaian	Standar Penilaian	Sebelum Pelatihan 2019	Sesudah Pelatihan 2019	Sebelum Pelatihan 2020	Sesudah Pelatihan 2020	Sebelum Pelatihan 2021	Sesudah Pelatihan 2021
Kualitas	70	70	80,55	80,55	82	82,56	85,90
Target	70	78,99	88,99	88,99	84,71	84,71	85,81
Waktu	70	82,00	90,00	90,00	84,66	84,66	85,94
Taat Asas	70	82,00	90,00	90,00	84,62	84,62	85,92
Rata-Rata	70	78,20	87,56	87,57	100	66,89	85,88

Sumber data : PT. Nirwana Tirta 2022

Pada tabel 7 dapat diketahui standar penilaian yang berlaku adalah 70 pada tahun 2021 nilai kinerja karyawan dalam perilaku kualitas memiliki rata-rata nilai sebelum pelatihan 82,56 dan rata rata nilai setelah pelatihan 85,90, sedangkan pada target rata-rata nilai sebelum pelatihan 84,71 dengan rata-rata nilai setelah pelatihan 85,81 nilai rata rata waktu adalah 84,66 sebelum pelatihan dan 85,94 setelah pelatihan kemudian untuk aspek penilaian selanjutnya adalah taat asas sebelum pelatihan adalah 84,62 dan setelah pelatihan adalah 85,92.

Pelaksanaan pelatihan pada PT. Nirwana Tirta diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan tentu saja karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Nirwana Tirta. Karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik dapat dipromosikan mendapatkan promosi jabatan atau status kepegawaian di PT. Nirwana Tirta.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner dalam kutipan buku Irviani (2018), Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi sertamenggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi dan misi organisasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Menyatakann bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara

bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal"

Menurut Hamali (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasykkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Pelatihan

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar laryawan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaska sesuai dengan bidangnya masing-masing

Menurut Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2018:62). "Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja"

Menurut Sari (2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh,

meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan produktivitas seseorang karyawan. Pelatihan menjadi bagian proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi

Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018). Menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Mathis dan Jackson (2018).

Menurut Prabu (2015), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong (2016), *Performance management can be defined as systematic process for improving organitational performance by developing the performance of individual and teams.* Artinya: Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Kerangka Pemikiran

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik agar kinerja karyawannya semakin lebih baik. jika kinerja karyawan baik maka target produksi akan sesuai dengan target dan harapan perusahaan.

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang di tetapkan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di dalam bidangnya. Pelatihan adalah proses

pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar Widodo (2015)

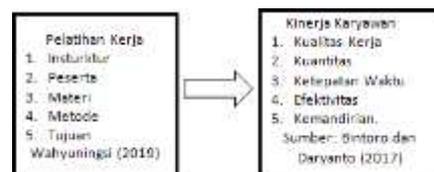
Maka dari itu semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, kinerja kerja akan semakin baik, karena karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang menunjang kinerja akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. menurut mangkunegara (2015) indikator pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan.

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik agar kinerja karyawannya semakin lebih baik. jika kinerja karyawan baik maka target produksi akan sesuai dengan target dan harapan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun konstelasi penelitian yang terlihat pada gambar ini:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh Program Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *komparatif* mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan

pengaruh antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan kerja pada karyawan PT. Nirwana Tirta

Jenis Penelitian

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan PT. Nirwana Tirta
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang meneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

Sumber Data Penelitian

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak manajemen PT. Nirwana Tirta
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT. Nirwana Tirta.

Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari PT. Nirwana Tirta menggunakan penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik adari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Nirwana Tirta pada tahun 2021 yang berjumlah 80 orang.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

 - a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung selama 1 bulan terhadap aktivitas karyawan terutama yang terkait dengan kinerja karyawan PT. Nirwana Tirta
 - b. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada kepala produksi. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal hal dari responden secara lebih mendalam. Para penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan

bapak Aldrien selaku pengelola manajemen di PT. Nirwana tirta

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi, jurnal internet, data-data yang tersedia di PT. Nirwana Tirta

Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variable bebas dan terikat menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dengan menghadapkan respondem terhadap pernyataan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan dipilih, pada setiap jawaban akan diberi skor.

Kalibrasi Instrumen

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variable dengan menggunakan instrument kuisioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian. Kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2017), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Suatu pengukuran instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur construst sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated* item-total *correlation* atau disebut dengan r hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Sugiyono (2017) menyatakan sebagai berikut :

Jika r hitung > r table, maka pertanyaan dinyatakan valid
 Jika r hitung < r table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah responden
- x = Skor yang diperoleh dari subek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dai subjek seluruh item
- \bar{X} = Jumlah skor dalam distribusi x
- \bar{y} = Jumlah skor dalam distribusi y

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu :

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

- a = koefisien reliabilkitas *alpha cronbach*
- k = jumlah instrumen pertanyaan
- $\sum si^2$ = jumlah varians dalam tiap instrumen
- $\sum sx^2$ = varians keseluruhan instrumen

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *kolmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika Signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika Signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian.

Analisis Regresi Llinier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen dengan mencari nilai perusahaan regresi. Dimana variable independent pelatihan dan variable dependen kinerja karyawan. Maka persamaan umum regresi linier sederhana Menurut Supardi (2018) adalah :

$$Y = a + bx$$

untuk memperoleh nilai konstanta nilai di hitung dengan rumus berikut :

$$\alpha = \frac{(\sum X)(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{(\sum X)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

keterangan :

- Y= kinerja
- X= pelatihan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel iklim Ogranisasi (X) dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi (R²) menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). rumus yang digunakan adalah *coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

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

- KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)
- R = koefisien regresi

Uji Hipotesis Koefisien dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya :

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

Dimana :

- t_{hitung} = nilai t
- r = koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
- n = jumlah responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang

memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*.

Tabel 8 Tabel Hasil Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98802997
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.057
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

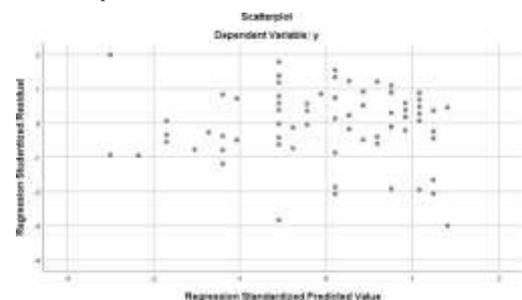
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*,

Tabel 9 Hasil Output SPSS Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.189	3.026		1.384	.170
	X	-.007	.058	-.014	-.122	.903

a. Dependent Variable: *resabs*

Sumber : *Data primer, diolah 2023*



Gambar 2 ScatterPlot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih

besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa homogen. Sehingga asumsi homogenitas model regresi pada penelitian ini bersifat terpenuhi

Analisis Deskriptif

Pelatihan Kerja pada PT. Nirwana Tirta

Tabel 10 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Instruktur			
1.	Instruktur dapat menyampaikan Materi yang mudah di mengerti	85%	84,58%
2.	Instruktur dapat Memotivasi Karyawan dengan baik	86,25%	
3.	Instruktur Ahli dalam Bidangnya	82,5%	
Peserta			
4.	Peserta Pelatihan dapat dapat memahami dengan cepat saat menerima Pelatihan	85,75%	86,3%
5.	Peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku	87,5%	
6.	Peserta memiliki semangat tinggi dalam mengikuti pelatihan	85,75%	
Metode			
7.	Metode Pelatihan yang diberikan mudah dimengerti oleh Karyawan	86,5%	85,84%
8.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan	86%	
9.	Melakukan metode yang efektif dalam melakukan Pelatihan	85%	
Tujuan			
10.	Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memberikan manfaat bagi Karyawan	85,5%	87%
11.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	86,25%	
12.	Peserta telah memahami tujuan pelatihan	89,25%	
Rata-rata		85,93%	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 10 di atas mengenai variabel pelatihan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85,93% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 11 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Pelatihan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	85,93%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85.93% terletak pada daerah baik. Indikator yang memiliki nilai

rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tujuan dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada instruktur dengan persentase sebesar 84,58%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Peserta telah memahami tujuan pelatihan” dengan persentase sebesar 89,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Instruktur Ahli dalam Bidangnya” dengan persentase sebesar 82,5%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta dalam kategori baik.

Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta

Tabel 12 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas Kerja			
1.	Mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan	90%	89,7%
2.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	86,75%	
3.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	95,25%	
Kuantitas			
4.	Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	88,5%	84,58%
5.	Karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	82,75%	
6.	Meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan tepat waktu	82,5%	

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Ketepatan Waktu			
7.	Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	71%	81,25%
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat	85,5%	
9.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	87,25%	
Kemandirian			
10.	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab degan pekerjaannya paham Hak dan kewajiban	84%	86%
11.	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas	88%	
12.	Proses kerja yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	86%	
Rata-rata		85,38%	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 12 di atas mengenai variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85,38% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 13. Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	85,38%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2022

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85,38% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase sebesar 89,7%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketepatan waktu dengan persentase sebesar 81,25%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” dengan persentase sebesar 95,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” dengan persentase sebesar 71%.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Tirta

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta. Data yang disajikan diolah menggunakan program SPSS 25, dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 25 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.551	4.751		4.747	.000
	X	.554	.092	.564	6.031	.000

Sumber data : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 14 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 22,551 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan kerja (X) = 0,554. berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,551 + 0,554x$$

Di mana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk pelatihan kerja

X = pelatihan kerja

Y = kinerja karyawan

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 22,551 artinya jika variabel pelatihan kerja (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 22,551.
- b. Koefisien regresi dari pelatihan kerja (X) adalah sebesar 0,554. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,554. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat pelatihan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 55,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana diatas bernilai positif.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.309	501.990

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja (X)

Sumber : Data Output SPSS 25

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,318 \times 100 \\
 &= 31,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 15 di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0,318 = 31,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) pelatihan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan sebesar 31,8% dan sisanya 68.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

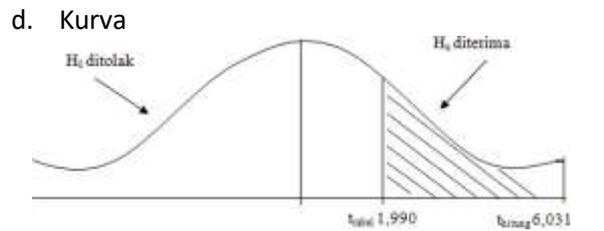
- a. Hipotesis statistik
 - 1. H₀ diterima jika t_{hitung} < t_{tabel} pada α = 5% artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nirwana Tirta.

- 2. H_a diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada α = 5% artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nirwana Tirta.

- b. Mencari nilai t_{tabel}
Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau α = 0,05 dan derajat kebebasan df = n – 2 atau df = 80 – 2 = 78, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990.

- c. Mencari t_{hitung}
Untuk mencari nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,666 \sqrt{81-2}}{1-0,444} \\
 t_{hitung} &= 6,031
 \end{aligned}$$



Gambar 3 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t

Berdasarkan Kurva regresi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,031 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} (6,031 > 1,990) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nirwana Tirta.

Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian Pelatihan Kerja Pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan kerja sebesar 85,93% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta baik. Jadi berdasarkan data dari 80 responden maka 85,93% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel pelatihan kerja indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tujuan dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada instruktur dengan persentase sebesar 84,58%. Untuk sub indikator yang

memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan "Peserta telah memahami tujuan pelatihan" dengan persentase sebesar 89,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Instruktur Ahli dalam Bidangnya" dengan persentase sebesar 82,5%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa dengan adanya pelatihan dengan instruktur yang tepat maka para karyawan dapat cepat memahami materi yang diberikan oleh instruktur.

Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 85,38% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta baik. Jadi berdasarkan data dari 80 responden maka 85,38% terletak pada daerah selalu. berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85,38% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 89,7%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada waktu dengan persentase sebesar 81,25%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan "Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja" dengan persentase sebesar 95,25%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan "Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan" dengan persentase sebesar 71%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa karyawan sangat memperhatikan kualitas produksi sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja yang dapat diartikan bahwa menyelesaikan pekerjaan secara efektif dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Tirta

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,160

angka signifikan *kolmogorov smirnov* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 22,551, koefisien variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,564. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 22,551 + 0,564x$, dengan koefisien regresi $R = 0,564$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,318$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,318 atau 31,8% dan 68,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja (X) sebesar 6,031 > t_{tabel} 1,990 itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mhd Ali Sabar Hasibuan (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh skor tertinggi pada indikator tujuan total skor sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa para peserta pelatihan telah memahami tujuan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh skor tertinggi pada indikator kualitas total skor 89,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan kualitas dalam mengerjakan pekerjaan sangat baik setelah diadakannya pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,93%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah

indikator tujuan dengan sub indikator peserta teah memahami tujuan pelatihan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator sturktur dengan sub indikator terendah instruktur ahli dalam bidangnya.

4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,38%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nirwana Tirta termasuk dalam kategori selalu. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator kualitas kerja dengan sub indikator tertinggi mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator waktu dengan sub indikator mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.031 > 1,990$) jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Pelatihan kerja yang memiliki kelemahan pada indikator instruktur, saran yang dapat diberikan adalah lebih meningkatkan pengetahuan instruktur agar para peserta pelatihan dapat menerima dengan baik materi yang telah diberikan oleh instruktur pelatihan
2. Kinerja karyawan yang memiliki kelemahan pada indikator ketepatan waktu, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika Anggraeni, Shofwatun Hasna, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, 2020 "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Argindo Maju Lestari" : garuda kemdikbud.go.id
- Ajabar. 2020. "Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Group Penerbitan CV BUDI UTAMA
- Bintoro dan Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Dessler, Garry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit indeks" Jakarta
- Dessler, Garry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hanggraeni,Dewi. 2019. "Manajemen sumbe daya manusia." Jakata:FEUI
- Hartatik, Indah Puji. 2014. "Buku Praktis Pengembangan SDM." Yogyakarta:Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah" Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hamali Yusuf A. 2018. Pemahaman sumber daya manusia: strategi pengelolaan karyawan, cekatantiga. Jakarta : PT. Bukuseru
- Irviani, R., & Fauzi. 2018. "Pengantar Manajemen". Yogyakarta : CV ANDI OFSET
- Jonathan Ricardo. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT Stars" : AGORA Vol 3, No. 2
- Mangkunegara, A. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung: rosda

- Mangkuprawira. T.B. Sjafri. 2014. "Manajemen Stratejik. Jakarta : PT. Ghaliah Pada PT Bank Aceh Cabang Medan" 7(1), 100-109
- Mathis dan Jackson. 2018 "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : salemba empat Siregar, Syofian. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Mhd Ali Sabar Hasibuan. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intratek Inti Anugrah" : Skripsi Universitas Pakuan Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Nurul Khastelia Hartomo, Bachrudin Saleh Luturlean. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung" : Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akutansi Supardi. 2018. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Rachmawati, Ike. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta:ANDI.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA BOGOR Syifa Umrah Sytah, Nasir. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penggadaian (Persero) Tbk, Cabang Syariah Keutapang" : Vol 4, No 3
- Sari, Pratiwi Eka. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wahyuningsih, S. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". Jurnal Warta Edisi, April, 91-96