

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERAWANG SUKSES PERKASA INDUSTRI
DISTRIK PETAPAHAN**

Oleh
Teguh Hendra¹ dan Saiful Anuar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : teguhendra19@yahoo.co.id

***Abstract** : One of the resources that can affect the maximum or not in achieving organizational goals in order to get good work results is the human being or the employee himself, so of course employees who are reliable or have good work abilities are needed. Good ability can be seen from the expertise of each employee, knowledge or insight possessed and attitude or behavior in the daily life of a person carrying out and completing a job. This study aims to determine the effect of job training on employee performance. The number of samples in this study were 39 people. The results of this study indicate that from the results of the overall validity test the statement items of job training and performance variables are stated to be valid because the value of $r_{count} > r_{table}$ (0.316) is obtained. The results of a simple linear regression test obtained a value of $Y = 12,811 + 0.528X$. From the results of the hypothesis testing on the t test results, the t_{count} value (4.085) is greater than the t_{table} value (2.02619) with a significant level of $0.000 < 0.05$, which means that job training has an effect on performance. And from the test results of the coefficient of determination (R^2) a value of 0.311 is obtained, meaning that the contribution or magnitude of the influence of job training on performance is 0.311 or 31.1% while the remaining 68.9% is influenced by other variables which are ignored or not examined in this study.*

Keywords: Job Training, Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang dapat mempengaruhi maksimal tidaknya dalam pencapaian tujuan organisasi untuk dapat hasil kerja yang baik adalah manusia atau karyawan itu sendiri, maka tentu diperlukan karyawan yang handal atau memiliki kemampuan kerja yang baik. Kemampuan yang baik dapat dilihat dari keahlian masing masing yang dimiliki karyawan, ilmu pengetahuan ataupun wawasan yang dimiliki serta sikap atau perilaku dalam keseharian seseorang melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga dari kemampuan karyawan dalam organisasi tentu dapat menciptakan kualitas kerja yang baik sehingga akan berdampak terhadap apa yang

menjadi capaian organisasi yakni mendapatkan hasil yang baik.

PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan dan pengembangan sumber daya hutan, oleh karena itu tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang sumber daya hutan.

Maka disimpulkan bahwa pelatihan kerja atau pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan & keahlian, sehingga dapat memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik keahlian atau kemampuannya dalam pekerjaan.

Berikut jumlah karyawan pada PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan yang dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1
Jumlah Karyawan pada PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan.

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase (%)
2017	43 Orang	-
2018	42 Orang	-2 %
2019	42 Orang	-
2020	40 Orang	-5 %
2021	39 Orang	-2 %

Sumber : PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan, 2022

Untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian para karyawan di PT. Perawang Sukses Perkasa Industri distrik Petapahan, maka berikut gambaran kegiatan - kegiatan program pelatihan para karyawan tahun 2021, seperti;

1. Dasar- dasar K3
2. Dasar dasar lingkungan hidup dan peraturan lingkungan hidup.
3. Pengenalan sistem manajemen K3.
4. Pengenalan aspek dan dampak lingkungan.
5. Pengendalian dokumen dan rekaman..
6. IMS.
7. ADP.
8. Dasar- dasar P3K.
9. Pengelolaan B3, LB3 dan limbah domestik.
10. Emergency responsi dan emergency drill.

Berdasarkan kegiatan pelatihan diatas, ini menunjukkan bahwa PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan konsisten terhadap pemberian atau pembekalan untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dengan memberikan pelatihan kerja setiap tahunnya.

Berikut data target dan realisasi kerja karyawan yang diberikan PT. Perawang sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Target dan Realisasi pada PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan.

Tahun	Rencana (Btg)	Realisasi (Btg)	Presentase (%)
2017	7.065.156	5.463.345	77%
2018	5.733.068	4.068.145	71%
2019	8.855.078	7.085.131	80%
2020	8.064.158	6.363.333	79%
2021	6.74.078	6.065.135	90%

Sumber : PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 penanaman 7.65.156 batang yang terealisasi sebesar 5.463.345, maka persentasenya adalah 77 %, pada tahun 2018 penanaman 5.733.068 yang terealisasi sebesar 4.068.145 dan persentasenya sebesar 71%, pada tahun 2019 penanaman 8.855.078 yang terealisasi sebesar 7.085.131 persentasenya 80%, pada tahun 2020 penanaman sebanyak 8.064.158 yang

terelialisasi hanya 6.363.333 dari dengan persentase 79% dan pada tahun 2021 penanaman 6.744.078 yang terealisasi 6.065.135 dengan persentase 90%. Dengan tidak tercapainya target penanaman yang telah ditetapkan dikarenakan oleh kurangnya fasilitas yang disediakan oleh PT. Perawang sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan sehingga pencapaian target belum maksimal.

jurnal Riandani volume 3 nomor 4 (2015: 879) indikator pelatihan diantaranya :

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Manulang dalam Novitasari (2020: 152) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Noe dalam Kasmir (2016: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Supomo (2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Dalam Widodo (2015: 80) istilah pelatihan dalam terjemahan bahasa Inggris dari kata "*training*". Secara harfiah akar kata "*training*" adalah "*train*" yang berarti :

1. Memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*).
2. Menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*).
3. Persiapan (*preparation*).
4. Praktik (*practice*).

Menurut Caple (2009) dalam Priansa (2016: 175) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Menurut Simamora (1995) dalam Widodo (2015: 82) pelatihan adalah sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Kasmir (2016: 126) pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam e-

1. Instruktur.
Meningat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, 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.
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 si peserta dapat 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 play*) dan penetapan sasaran.
6. Sasaran.
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Pengertian Kinerja

Menurut Nurmansyah (2018: 98) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017: 67)

pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Lebih lanjut Kasmir (2016:189) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja pegawai adalah :

- a. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian
Seseorang yang mempunyai kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi Kerja
Dorongan atau rangsangan dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk melakukan suatu tugas, pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang mengikuti apa yang diperintahnya.

- g. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah karyawannya.
- h. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku, diterima, dan dipatuhi disuatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi terhadap kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
- i. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembiraseseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.
- l. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Kompetensi Pegawai
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

Kasmir (2016 : 197) juga menguraikan lebih lanjut bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan

- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Budaya kerja
- e. Menerapkan sanksi

Dengan demikian secara ringkas tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

Banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Untuk menentukan hasil kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu dengan memberi angka atau huruf atau kombinasi keduanya. Komponen penilaian kinerja yang umum diberikan menurut Kasmir (2016 : 203) yaitu :

- a. Absensi
- b. Kejujuran
- c. Tanggung jawab
- d. Kemampuan (hasil kerja)
- e. Loyalitas
- f. Kepatuhan
- g. Kerjasama
- h. Kepemimpinan
- i. Prakarsa

Indikator Kinerja

Menurut John Miner (1988) dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 195) ada dimensi yang menjadi tolak ukur dalam mencapai atau menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Notoadmodjo (2015: 18) dengan adanya pelatihan dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan karyawan yang akan meningkatkan kinerja/ produktifitas kerja para karyawan.

Suwatno dan Priansa (2014: 136) pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai, dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Sujarweni (2014: 73) menyebutkan sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi

1. Data primer, data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Petapahan yang berjumlah sebanyak 39 orang.

yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 orang.

a. Analisis Deskriptif dan Kuantitatif
Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah:"Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa

membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

Beriku adalah hasil uji validitas instrumen pada tiap- tiap variebel dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.745	0.316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0.659		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0.669		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0.706		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0.807		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0.656		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0.689		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0.715		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0.795		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0.606		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 11	0.632		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 12	0.658		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022

Pada tabel 3 diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel pelatihan

kerja memiliki r_{hitung} > r_{tabel} (0.316). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel pelatihan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.609	0.316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0.809		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0.906		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0.866		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0.595		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0.711		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0.743		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0.870		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0.767		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0.602		r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022

Pada tabel diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Hasil uji

dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki r_{hitung} > r_{tabel} (0.316). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh

item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid, pelatihan kerja yang paling dominan pada kategori cukup setuju, setuju sebesar 52 %. Adapun nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3.42, sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori cukup setuju yaitu sebanyak 48 %. Adapun rata-rata variabel kinerja berkategori setuju yakni sebesar 3.44.

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama., akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.897	0.60	Reliabel
Kinerja	0.914	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel yaitu pelatihan kerja (0.897), dan variabel kinerja (0.914) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel.

Uji Regeresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.811	5.363		2.389	.022
Pelatihan_Kerja	.528	.129	.558	4.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 12.811 + 0.528X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 12.811 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.528 ini menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.528.

Artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.528, jika semakin besar nilai pelatihan kerja maka semakin meningkat nilai kinerja. Uji t

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independen (variabel bebas) yaitu pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikatnya) yaitu kinerja (Y).

Tabel 7
 Uji Hipotesis Distribusi t (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.811	5.363		2.389	.022
Pelatihan_Kerja	.528	.129	.558	4.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df $n-k-1$; $39-1-1=37$, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2.026. Maka dari tabel 7 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4.085) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.02619) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kompetensi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
 Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.292	4.319

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2022

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.311 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 0.311

atau 31.1 % sedangkan sisanya 68.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

- 1) Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel pelatihan kerja bahwa tanggapan responden paling dominan adalah cukup setuju sebesar 52 % berada pada kategori setuju dengan nilai rata- rata sebesar 3.42, sedangkan pada variabel kinerja

tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori cukup setuju sebesar 48 % dengan nilai rata – rata sebesar 3.44 yang berarti setuju

- 2) Nilai konstanta (a) = 12.811 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.528 ini menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.528. Artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.528, jika semakin besar nilai pelatihan kerja maka semakin

- meningkat nilai kinerja.
- 3) Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} 2.026. Maka dari tabel 5.33 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4.085) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.02619) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
 - 4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.311 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 0.311 atau 31.1 % sedangkan sisanya 68.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Novitasari, Erna, 2020, *Dasar-Dasar Manajemen*, Unicorn, Yogyakarta.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priansa, Donni, Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Riandani, Wahyu, 2015, *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan*, Vol 3, No 4, ISSN 2355-5408, Universitas Mulawarman, Balikpapan.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.