



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR (DIVISI TEKNIK)**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Vinola Diva Inzani

021118394

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2022



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PLN PERSERO UPT. BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR (Divisi Teknik)**

Skripsi

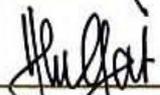
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jumat, 21 Oktober 2022

Disetujui,

Ketua Penguji
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M)



Anggota Penguji
(Yetty Husnul, S.E., M.M)



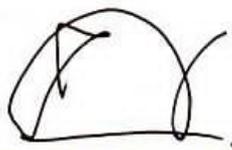

Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSi)

Anggota Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vinola Diva Inzani

NPM 021118394

Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2022

Vinola Diva



**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomidan Bisnis
Universitas Pakuan , tahun 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

VINOLA DIVA INZANI. 021118394. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik). Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing DEWI ATIKA dan Anggota Komisi Pembimbing TUTUS RULLY. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik). Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik).

Penelitian mengenai Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) memiliki hubungan yang positif. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu sebesar 0,694 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 48,163%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,163%. Sedangkan sisanya sebesar 51,837% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,170 > 1,68288$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik).

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT BOGOR (Divisi Teknik)**” dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak saya Maman Permana dan Ibu saya alm. Eulis Supatmah yang senantiasa selalu menemani, memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc selaku rector Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dewi Atika, SE., MSi. Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Skripsi ini.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
9. Kepada kedua saudara saya, Istiana Mustika dan Denasta Oktafira yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis.
10. Kepada teman-teman dekat saya Syahrul Hidayat, Misda Putri, Nadya Rahma, Inne Widiyanti, Citra Woro, Almas Rifqi yang telah memberikan dukungan dan memotivasi penulis

Universitas Pakuan, Bogor, Juli 2022



Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
©Hak Cipta	iv
ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Pelatihan.....	15
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	15
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	16
2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan.....	16
2.2.4. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	17
2.2.5. Indikator Pelatihan	18
2.3. Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21

23.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
23.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	23
24	Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Penelitian	25
24.1	Penelitian Sebelumnya.....	26
24.2	Kerangka Pemikiran.....	28
25	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Objek, Analisis, dan Lokasi Penelitian Unit	30
3.2.1	Objek Penelitian	30
3.2.2	Unit Analisis.....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1	Jenis Data	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	31
3.4.	Operasional Variabel	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6.1	Data Primer.....	33
3.6.2.	Data Skunder	34
3.7.	Uji Instrumen Penelitian	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.8.	Metode pengolahan/Analisis Data.....	35
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	35
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	35
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.8.5	Analisis Regresi Linear Sederhana	36
3.8.6	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN		38
4.1	Hasil Pengumpulan Data	38
ix		
4.1.1	Profil Responden	38
4.2	Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	41

2. Uji Reliabilitas	43
4.2.2 Analisis Deskriptif	44
4.2.3 Pelatihan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik)	44
4.2.4 Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik)	59
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi	74
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	74
4.2.7 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	75
4.3 Pembahasan	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)	2
Table 1.2 Grafik Data Kinerja PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)	3
Table 1.3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)	4
Table 1.4 Daftar Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor Tahun (Divisi Teknik) 2019	4
Table 1.5 Daftar Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor Tahun 2020	5
Table 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Table 3.1 Operasional Variabel	31
Table 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X	33
Table 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y	33
Table 3.5 Interval Koefisien korelasi	36
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Table 4.2 Usia Responden	39
Table 4.3 Masa Kerja Responden	40
Table 4.4 Uji Validitas Variabel Pelatihan	41
Table 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Table 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	43
Table 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	43
Table 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Memiliki Kualifikasi Atau Kompetensi Yang Memadai	44
Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya	45
Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur Pelatihan Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik	46
Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta memiliki keinginan untuk memahami	47
Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta Mempunyai Semangat Untuk Mengikuti Pelatihan Dan Telah Memenuhi Syarat	47
Table 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	48
Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Materi Dalam Pelatihan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dikerjakan Peserta	49
Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan	50
Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tujuan Pelatihan Harus Jelas Dan Dapat Diukur	54
Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tujuan Pelatihan Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan	55
Table 4.23 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	56
Table 4.24 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan	58
Table 4.25 Hasil Statistik Deskriptif Pelatihan	58
Table 4.26 Sebaran Nilai Interval Pelatihan	59

Table 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Yang Ditetapkan Perusahaan	59
Table 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Hasil Kerja Yang Baik Sesuai Standar Perusahaan	60
Table 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kemampuan Karyawan Sesuai Dengan Standar Oprasional Prosedur Dan Dapat Meningkatkan Kualitas Kerja	61
Table 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Kesesuaian Jumlah Realisasi Terhadap Target Dalam Bekerja Perusahaan	62
Table 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	62
Table 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Memberikan Kontribusi Yang Baik	63
Table 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Tepat Waktu	64
Table 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak menunda pekerjaan.	65
Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja	65
Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan.....	66
Table 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan.....	67
Table 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Sebaik Mungkin	68
Table 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bekerja Diluar Kelompok.....	68
Table 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Masalah Yang Dihadapi Dengan Sendiri.....	69
Table 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Inovasi Terhadap Pekerjaan	70
Table 4.41 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Table 4.42 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	73
Table 4.43 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	73
Table 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	74
Table 4.45 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	37
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	39
Gambar 4.2 Usia Responden	39
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden	40
Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner
Lampiran 2	Jawaban Responden Variabel Pelatihan
Lampiran 3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 4	Uji Validitas Variabel Pelatihan
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 6	Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan
Lampiran 7	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Lampiran 8	Rtabel
Lampiran 9	Ttabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia salah satu peranan pendukung yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan, perusahaan tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia yang membantu atau mengendalikan, faktor pendukung yang sangat berperan yaitu sumber daya manusia sebagai penggerak untuk segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang diharapkan setiap perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan, target, keuntungan untuk perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan pasti menginginkan memiliki Sumber Daya Manusia nya yang berkualitas, baik secara kepribadian maupun secara kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja perusahaan baik maka target maupun tujuan perusahaan dengan mudah dicapai, untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya menjadi tugas pribadi masing masing melainkan pemimpin juga bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satunya melakukan Pelatihan. Untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidangnya, pelatihan merupakan hal yang tepat dilakukan perusahaan terutama atasan, pelatihan merupakan tugas setiap atasan dan pihak yang terkait atas perencanaan dan pengembangan tujuan perusahaan agar dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan dan keterampilan para karyawan baru maupun karyawan lama di perusahaan tersebut sehingga bisa berdampak pada kinerja perusahaan agar lebih baik.

Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan dilakukannya pelatihan secara rutin oleh atasan maupun perusahaan maka sumber daya manusia cenderung bisa melakukan dan melaksanakan tugas perusahaan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

Siagian (2018a) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Berkaitan dengan pentingnya pelatihan kerja dengan kinerja karyawan maka dalam penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk

kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil.

PT. PLN (Persero) melalui unit-unit distribusi yang ada dibawahnya melaksanakan tugas untuk menjual dan mendistribusikan energi listrik yang dihasilkan oleh unit pembangkit kepada pelanggan yang disertai dengan upaya menciptakan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan hubungan kerja sama dengan pihak lain yang berkepentingan serta tidak merugikan.

PT. PLN (Persero) UPT Bogor merupakan perusahaan listrik negara bagian pelaksanaan transmisi yang bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan-jaringan peralatan penyaluran energy listrik seperti: sutet, giset, dll terkhusus di area Bogor.

PT. PLN (Persero) UPT Bogor yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.5 RT.04/RW.03, Sempur, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

Dan berikut adalah data hasil kinerja pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)

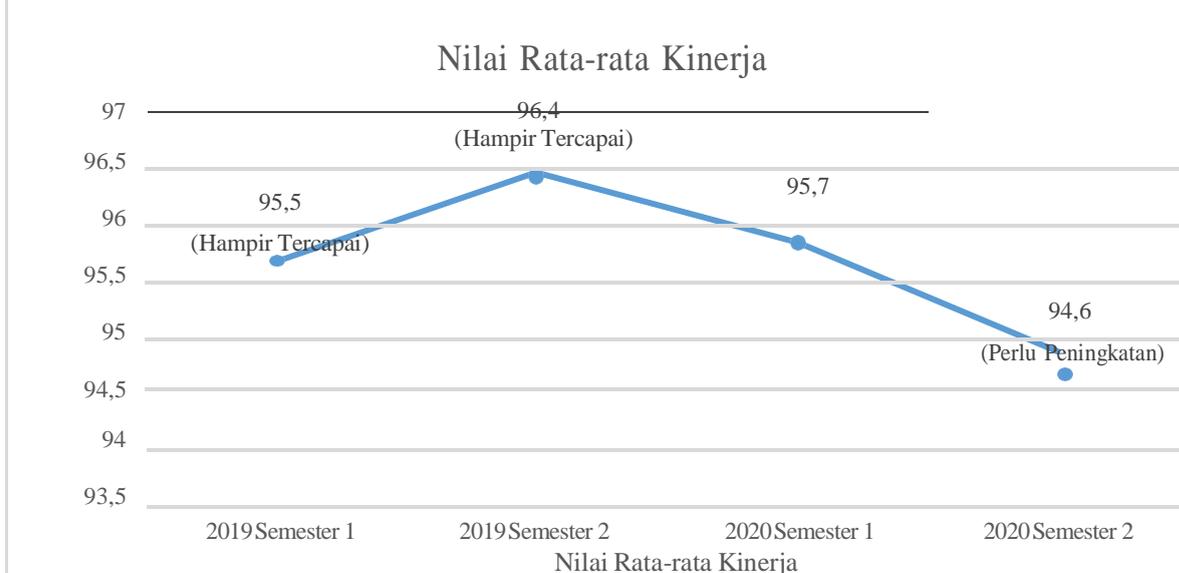
Table 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)

No	Indikator Kinerja	Bobot	Target	2019 Semester 1			2019 Semester 2		
				Realisasi	%	Nilai	Realisasi	%	Nilai
1	Lama Gangguan Jaringan Transmisi	8	0,1909	0,2201	86,733303	6,938664	0,1894	100,79197	8,063358
2	Lama Gangguan Pada Trapo	8	0,0369	0,03299	111,85208	8,948166	0,03419	107,92629	8,634104
3	Frekuensi Gangguan Jaringan Transmisi	8	0,0979	0,1956	50,051125	4,00409	0,0979	49,796541	3,983723
4	Frekuensi Jaringan Pada Trapo	8	0,0168	0,01525	110,16393	8,813115	0,0161	104,34783	8,347826
5	Penyaluran Transmisi Listrik	8	99,5	99,89	100,39196	8,031357	87,44	113,79231	9,103385
6	<i>Energy Not Served</i>	6	0,32	0,29	100,34483	6,62069	0,278	115,10791	6,906475
7	Progress Fisik Pencapaian Investasi	2	100	100	100	2	100	100	2
8	Penyelesaian SLO Sistem Transmisi	2	100	100	100	2	100	100	2
9	Kinerja Proteksi	2	100	100	100	2	100	100	2
10	HCR	2	3,11	3,44	110,61093	2,212219	3,83	81,201044	1,624021
11	OCR	2	3,3	3,67	111,61093	2,224242	3,68	89,673913	1,793478
12	<i>Maturity Level Enterprise Risk Management</i>	2	3,06	3,23	105,55556	2,111111	3,2	95,625	1,9125
13	Maturity Level Kepatuhan	2	3,3	3,48	105,45455	2,109091	3,1	106,4516	2,129032
14	Ketepatan Waktu Tindak Lanjut Gangguan	2	100	100	100	2	100	100	2
15	Kepatuhan								
	Tindak Lanjut Temuan					-0,8			-0,72
	Jumlah					59,21274			59,7779
	Nilai					95,50443			96,41597

No	Indikator Kinerja	Bobot	Target	2020 Semester 1			2020 Semester 2		
				Realisasi	%	Nilai	Realisasi	%	Nilai
1	Lama Gangguan Jaringan Transmisi	8	0,1909	0,2229	85,643790	6,85150	0,2019	94,55176	7,56414
2	Lama Gangguan Pada Trapo	8	0,0369	0,3286	112,29458	8,98357	0,03273	112,74060	9,01925
3	Frekuensi Gangguan Jaringan Transmisi	8	0,0979	0,1974	49,594730	3,96758	0,1949	50,23089	4,01847
4	Frekuensi Jaringan Pada Trapo	8	0,0168	0,01529	109,87574	8,79006	0,01517	110,74489	8,85959
5	Penyaluran Transmisi Listrik	8	99,5	99,74	99,75937	7,98075	99,84	99,65946	7,97276
6	<i>Energy Not Served</i>	6	0,32	0,24	133,33	8	0,28	114,29	7
7	Progress Fisik Pencapaian Investasi	2	100	100	100	2	100	100	2
8	Penyelesaian SLO Sistem Transmisi	2	100	100	100	2	100	100	2
9	Kinerja Proteksi	2	100	100	100	2	100	100	2
10	HCR	2	3,11	3,63	85,67493	1,71350	3,87	80,36176	1,60724
11	OCR	2	3,3	3,59	91,92201	1,83844	3,6	91,99997	1,83333
12	<i>Maturity Level Enterprise Risk Management</i>	2	3,06	3,19	95,92476	1,918500	3,4	90	1,8
13	Maturity Level Kepatuhan	2	3,3	2,87	114,98258	2,29965	3,5	94,28571	1,88571
14	Ketepatan Waktu Tindak Lanjut Gangguan	2	100	100	100	2	100	100	2
15	Kepatuhan								
	Tindak Lanjut Temuan					-0,97			-0,76
	Jumlah					59,37354			58,65763
	Nilai					95,76378			94,6091

Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) 2021

Tabel 1.2 Grafik Data Kinerja PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).



Tabel 1.1 dan 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik). pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 di kategori hampir tercapai/hati-hati dan perlu peningkatan/masalah, dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Total skor hasil kinerja pada tahun 2019 semester 1 sebesar 95% dan sempat naik pada semester 2 dengan skor 96%, dan dapat dilihat pada tahun 2020 terus mengalami penurunan dapat dilihat pada semester 1 dengan skor 95% dan pada semester 2 dengan skor 94%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang mengharapkan karyawan memiliki kinerja dengan kategori tercapai yaitu $\geq 100\%$. Dapat disimpulkan dari table

kinerja tersebut menandakan bahwa kinerja PT PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) belum berjalan dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2009) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil kerja sumber daya manusia yang bisa diukur atau dinilai secara efisiensi dan efektifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)

No	Nilai	Keterangan
1	≥ 100	Tercapai
2	$95 \leq 100$	Hampir Tercapai / Hati-hati
3	< 95	Perlu Peningkatan/Masalah

Sumber : PT. PLN(Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik), 2021

Dilihat dari tabel 1.3 yaitu perusahaan telah memiliki predikat sebagai tolak ukur baik atau jeleknya hasil kinerja seluruh karyawan, predikat tersebut diperoleh dari hasil tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan masing – masing karyawan. Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) pada tahun 2019 dan 2020 berada di rata – rata hamper tercapai dan perlu peningkatan dan belum mencapai kategori baik seperti yang di harapkan oleh pihak perusahaan, perlu diperhatikan dalam masalah ini tindakan langkah cepat yang harus dilakukan agar tidak menghambat target perusahaan.

Berikut dibawah ini tabel mengenai pelatihan di PT. PLN(Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

Tabel 1.4 Daftar Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor Tahun (Divisi Teknik) 2019

	Jenis Pelatihan	Target Pelatihan	Terlaksana	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Hadir
1	AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN TINGKAT LANJUTAN	5	5	43	29
2	PENGELOLAAN ASET TETAP	4	4	43	33
3	PENGELOLAAN ASET TETAP (DL)	3	3	43	25
4	PEMBELAJARAN X-MAN 4 EXPERT	4	4	43	22
5	X-MAN 4 EXPERT (DIGITAL LEARNING)	4	4	43	30
6	PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI	5	5	43	31
7	PENGUNAAN PRIMAVERA PROJECT PLANNER	4	3	43	38
8	TEKNIK PERHITUNGAN STRUKTUR BAWAH (PONDASI), STABILITAS & METODE PROTEKSI LERENG	5	5	43	43
9	SUPERVISI KONSTRUKSI TRANSMISI	3	2	43	43
10	PROJECT ADMINISTRATION (PA)	3	2	43	40
11	PROJECT ADMINISTRATION (PA) (DL)	4	4	43	41

12	PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP (PPLH) DISTRIBUSI	4	4	43	30
13	WORKSHOP INSPIRASI UNTUK NEGERI	5	3	43	34
14	WORKSHOP PEMBEKALAN SERTIFIKASI TENAGA TEKNIK INSPEKTOR SLO INSTALASI TRANSMISI	9	8	43	29
15	WORKSHOP E-PROCUREMENT PLN DALAM PENGADAAN BARANG/JASA	5	5	43	40
16	MANAJEMEN KONTRAK (DL)	4	2	43	33
17	PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3) (DL)	3	3	43	19
18	WORKSHOP AWARENESS ISO 17020 : 2012	4	3	43	24
19	MANAJEMEN KONSTRUKSI SUPERVISOR ATAS	3	3	43	35
20	IMPLEMENTASI SMP DAN AUDIT BUJP (DL)	5	3	43	39
21	PEMBINAAN FISIK DAN KARAKTER JENJANG S1/D-IV/D-III (7 HARI)	3	3	43	41
22	MATERI TAMBAHAN BUDAYA PERUSAHAAN	4	4	43	30
23	MATERI TAMBAHAN KOMUNIKASI PERUSAHAAN	7	7	43	33
24	MATERI TAMBAHAN BUDAYA K3	4	4	43	43
25	MANAJEMEN PROYEK KONSTRUKSI UNTUK SUPPORTING	4	3	43	38
26	WORKSHOP PEMBEKALAN PRA PURNABAKTI	4	4	43	33
27	WORKSHOP SOSIALISASI PERANGKAT ENJINIRING : ACUAN DOKUMEN TENDER GARDU INDUK	5	4	43	37
28	ENJINIRING DESAIN GARDU INDUK TEGANGAN TINGGI	3	3	43	39
29	PENGENDALIAN ADMINISTRASI KONTRAK PROYEK INFRASTRUKTUR KETENAGALISTRIKAN	5	4	43	42
30	SUPERVISI PEKERJAAN PENYELIDIKAN TANAH (SOIL INVESTIGATION)	5	5	43	37
31	PROJECT TALK SERIES 7 : PLAN AND DESIGN 500 KV JAVA â€“BALI CONNECTION (JBC)	5	4	43	40
	Jumlah	135	120	1333	1071
	Rata - rata presentase	89%		80%	
	Rata - rata presentase	85%			

Sumber : PT. PLN(Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik), 2022

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa metode pelatihan karyawan yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UPT Bogor pada tahun 2019 Untuk rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 85%.

Tabel 1.5 Daftar Pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor Tahun 2020

	Jenis Pelatihan	Target Pelatihan	Terlaksana	Jumlah Karyawan	Karyawan yang hadir
1	AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN TINGKAT LANJUTAN	5	5	43	33
2	PENGELOLAAN ASET TETAP	4	2	43	39
3	PENGELOLAAN ASET TETAP (DL)	3	3	43	22
4	PEMBELAJARAN X-MAN 4 EXPERT	3	2	43	32
5	X-MAN 4 EXPERT (DIGITAL LEARNING)	3	3	43	30
6	PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI	5	5	43	37

7	PENGGUNAAN PRIMAVERA PROJECT PLANNER	3	2	43	27
8	TEKNIK PERHITUNGAN STRUKTUR BAWAH (PONDASI), STABILITAS & METODE PROTEKSI LERENG	4	4	43	38
9	SUPERVISI KONSTRUKSI TRANSMISI	3	3	43	33
10	PROJECT ADMINISTRATION (PA)	3	2	43	23
11	PROJECT ADMINISTRATION (PA) (DL)	4	4	43	36
12	PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP (PPLH) DISTRIBUSI	3	3	43	43
13	WORKSHOP INSPIRASI UNTUK NEGERI	5	5	43	30
14	WORKSHOP PEMBEKALAN SERTIFIKASI TENAGA TEKNIK INSPEKTOR SLO INSTALASI TRANSMISI	9	7	43	26
15	WORKSHOP E-PROCUREMENT PLN DALAM PENGADAAN BARANG/JASA	5	5	43	30
16	MANAJEMEN KONTRAK (DL)	3	1	43	38
17	PANITIA PEMBINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (P2K3) (DL)	3	3	43	30
18	WORKSHOP AWARENESS ISO 17020 : 2012	4	4	43	29
19	MANAJEMEN KONSTRUKSI SUPERVISOR ATAS	2	2	43	24
20	IMPLEMENTASI SMP DAN AUDIT BUJP (DL)	4	2	43	30
21	PEMBINAAN FISIK DAN KARAKTER JENJANG S1/D-IV/D-III (7 HARI)	3	3	43	43
22	MATERI TAMBAHAN BUDAYA PERUSAHAAN	5	5	43	33
23	MATERI TAMBAHAN KOMUNIKASI PERUSAHAAN	6	6	43	38
24	MATERI TAMBAHAN BUDAYA K3	3	3	43	31
25	MANAJEMEN PROYEK KONSTRUKSI UNTUK SUPPORTING	4	2	43	24
26	WORKSHOP PEMBEKALAN PRA PURNABAKTI	3	3	43	28
27	WORKSHOP SOSIALISASI PERANGKAT ENJINIRING : ACUAN DOKUMEN TENDER GARDU INDUK	4	4	43	40
28	ENJINIRING DESAIN GARDU INDUK TEGANGAN TINGGI	2	2	43	19
29	PENGENDALIAN ADMINISTRASI KONTRAK PROYEK INFRASTRUKTUR KETENAGALISTRIKAN	5	3	43	28
30	SUPERVISI PEKERJAAN PENYELIDIKAN TANAH (SOIL INVESTIGATION)	4	3	43	33
31	PROJECT TALK SERIES 7 : PLAN AND DESIGN 500 KV JAWA & BALI CONNECTION (JBC)	4	4	43	27
	Jumlah	121	105	1333	974
	Rata - rata presentase	87%		73%	
	Rata - rata presentase	80%			

Sumber : PT. PLN(Persero) UPT Bogor (Divisi teknik), 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) pada tahun 2020 sendiri memiliki rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 80%.

Dapat dilihat dari data diatas bahwa dalam 2 tahun terakhir kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik). mengalami penurunan rata-rata nya dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Pelatihan memiliki tujuan yaitu agar perusahaan dapat melangkah maju,

berguna juga untuk menambah wawasan dan keahlian maupun potensi bagi karyawannya, dapat memperbaiki sistem perusahaan yang lebih baik sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga berguna untuk semua pihak di perusahaan dan visi dan misi yang dapat dapat terlaksana.

Menurut Gary Dessler (2015) Instruktur yaitu mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

Instruktur dalam pelatihan merupakan orang yang diberikan tugas, tanggung jawab, hak dan wewenang secara penuh dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kepada peserta pelatihan.

Setelah melihat data dan uraian yang tertera di atas, saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) untuk melihat adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk mengambil judul “**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPT BOGOR (Divisi Teknik)**”.

12 Identifikasi dan Perumusan Masalah

12.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)
2. Hasil kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) masih belum berada di kategori tercapai seperti yang di harapkan oleh pihak perusahaan
3. Kegiatan pelatihan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik) yang dilakukan pada tahun 2020 mendapatkan rata – rata presentase nilai yang kecil.

12.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?

13 Maksud dan Tujuan Penelitian

13.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan skripsi ini, serta untuk mengetahui adanya hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik), serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan bagi seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor dapat diterima sebagai masukan dan rekomendasi yang bermanfaat bahwa pentingnya melakukan pelatihan setiap pekerjaan guna meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Memberikan tolok ukur kepada pimpinan terhadap tentang hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih menambah kemampuan dan wawasan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai referensi penelitian selanjutnya dan memberikan informasi bahwa pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

21. Manajemen Sumber Daya Manusia

21.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik. Maka dari itu itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, unggul, dan kompeten yang akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini yaitu definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Darmadi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam merepakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia.

Hasibuan (2019).Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, 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 tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Susana (2019), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan

dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasa penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan dan memproses hubungan dan peranan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga memiliki peranan penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya dalam pengelolaan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bisa terlaksana dengan baik.

2.12. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
Adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*)
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*)
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016) meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan menguraikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mau mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengendalian (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Rachman (2016), Menjelaskan bahwa “Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan;

2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab;

3. Fungsi pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

- b. **Pengembangan**
Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. **Kompensasi**
Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
- d. **Integrasi**
Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. **Pemeliharaan**
Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut
- f. **Pemutusan Hubungan Kerja**
Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Menurut teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam suatu perusahaan. Dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Maka fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan karena dapat membantu, mendukung atau bahkan memecahkan masalah yang ada di dalam perusahaan apabila dijalankan dengan baik.

2.13. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

- a. **Tujuan Sosial**
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. **Tujuan Organisasional**
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. **Tujuan Fungsional**
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. **Tujuan Individual**

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Simamora (2015) tujuan sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan:

1. Tujuan sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisai.
2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan Fungsional
Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi
Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh sebab itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi..

Berdasarkan pendapat para ahli tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dengan cara bertanggung jawab dan sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

22. Pelatihan

22.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi perlu diperhatikan, karena pelatihan kerja salah satu penunjang yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, karena pelatihan ini ditujukan untuk membekali para karyawan agar memiliki pengetahuan dan keterampilan maupun attitude yang baik guna meningkatkan kemampuan karyawan agar lebih kompeten dalam bekerja sesuai bidangnya dan juga meningkatkan *softskill* maupun *hardskill*.

Berikut di bawah ini penjelasan mengenai pengertian-pengertian tentang pelatihan dari beberapa para ahli :

Menurut Suherman (2017). Dikemukakan oleh (Siswadi, 2016) Pelatihan ialah struktur suatu pendidikan. Pelatihan harus mutlak jelas dan mudah dimengerti. kejelasan mengartikan pelatihan harus memiliki hubungan bidang kerja yang dikerjakan oleh karyawan yang mendapat pelatihan yang diberikan.

Bangun (2017) Pelatihan dapat juga diartikan sebagai suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2018b) Pelatihan merupakan metode yang meliputi sedemikian tujuan berupa untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi dengan membina para professional untuk membantu pegawai dalam periode waktu yang ditentukan dan untuk meningkatkan ketangkasan kerja peserta di area kerja tertentu.

Menurut Walters & Rodriguez (2017) Pelatihan ialah kegiatan terorganisir yang memiliki target untuk memberikan penjelasan dan/atau instruksi untuk meningkatkan pengetahuan para penerima pelatihan atau untuk membantunya mencapai tingkat yang disyaratkan ataupun yang distandarkan pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli mengenai pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan menyangkut proses belajar jangka pendek yang dimana karyawan mendapatkan tambahan dan memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan nya dalam mencapai tujuan perusahaan

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi progam yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu yang utama peserta itu sendiri, bahan materi pelatihan, dukungan dari perusahaan yang dapat membantu keberlangsungan dari pelatihan tersebut. Apabila sebuah organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan faktor penunjang bagi karyawan yang mengikuti pelatihan, maka tidak akan tercipta pelatihan efisien, dan pelatihan yang sudah dilaksanakan tidak berdampak secara maksimal dan efektif.

2.2.3. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut (dalam Hamali 2016) :

1. *In-House* atau *on-site training*, berupa pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (*video, tape, recorder* dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.
2. *External* atau *outside training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan (*off the job training*).

Menurut Akrani dalam Kaswan (2016) ada 4 (empat jenis) pelatihan yang berbeda pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan induksi Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.
- b. Pelatihan pekerjaan Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
- c. Pelatihan untuk promosi Adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas 25 pekerjaan di level lebih tinggi.
- d. Pelatihan penyegaran Adalah memperbaharui ketrampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
- e. Pelatihan untuk pengembangan manajerial Adalah diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan kerja secara umumnya dibagi menjadi pelatihan internal dan eksternal, pelatihan tidak luput dari pentingnya aspek pengetahuan bagi pelatihan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Carrell dan Kuzmits dalam (Larasati, 2018) tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi lima:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.

2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2017) tujuan pelatihan antara lain adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah(2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Tujuan pelatihan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan, karena kekurangan keterampilan, maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (trainer) memastikan bahwa para karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten di bidangnya
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan diri
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

2.25. Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari

1. Instruktur, mengingat 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, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang 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 si peserta 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 dan
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..
3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Indikator pelatihan Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
3. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif

dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi peserta, dalam hal ini adalah karyawan yang memang membutuhkan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja, seperti: karyawan tetap, karyawan yang baru rotasi jabatan dan karyawan yang memang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih, dalam hal ini pelatih atau instruktur harus memiliki kualifikasi dan benar-benar orang yang memiliki kemampuan untuk mengisi kegiatan pelatihan serta mampu memberikan motivasi kepada peserta sehingga peserta benar-benar paham akan materi dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan.
7. Waktu, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benarbenar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat. Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

Menurut Gary Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagaiberikut:

1. Instruktur
Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diartikan bahwa indikator dari pelatihan pada dasarnya terdiri dari dua 5 faktor yang utama diantaranya materi, tujuan pelatihan, metode, instruktur dan peserta pelatihan. Maka dari itu apabila perusahaan atau instansi ingin mengembangkan dan meningkatkan perusahaannya perlu memperhatikan di setiap indikator nya karena semuanya saling berkait apabila salah satu indikator tidak dilakukan atau dijalankan maka pelatihan yang terjadipun tidak maksimal.

23. Kinerja Karyawan

23.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan guna menyelesaikan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dilihat dari secara kualitas, kuantitas dan efisiennya. Dan seberapa karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Adapun pendapat dari beberapa para ahli mengenai pengertian kinerja, diantaranya sebagai berikut:

Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Freddy (2017), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Berdasarkan dari berbagai teori menurut para ahli diatas, mengenai pengertian kinerja maka dapat diartikan bahwa kinerja merupakan setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja yang melalui kuantitas, kualitas dan tingkat efisiensi waktu yang baik. Dan apabila kinerja dijalankan dengan baik oleh karyawannya maka dapat membantu perusahaan untuk lebih maju, berkembang dan mencapai tujuannya.

23.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Armstrong dan Baron Wibowo (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Personal (*Personal Factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem (*system factors*), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor kontekstual / situasi (*contextual/situasional factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.
11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Faktor Kemampuan.

b. Faktor motivasi

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

233. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator, adalah:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang 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 perusahaan dimana dia bekerja. Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah untuk mengukur suatu kinerja karyawan pada perusahaan.

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018) menjelaskan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.)
2. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
3. Tanggung jawab (menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari)
4. Kerja sama (kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik)
5. Inisiatif (menunjukkan inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan).

Menurut Wibowo (2017) indikator yang digunakan di kinerja adalah:

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang pekerja perlumendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Dari teori-teori yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator kinerja itu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Yang dimana semua indikatornya saling berkaitan dan harus tercapai dengan baik demi kemajuan perusahaan atau instansi.

24 Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	1) Ronal Junus Godfrid, 2) Romat Saragih. (2020) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSHARLIS UP2W III JAWA BARAT	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X : - Tujuan dan Sasaran - Kualitas Pelatih - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Peserta Pelatihan Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Waktu - Penekanan Biaya - Pengawasan - Hubungan Antar Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa variable Pelatihan (X) berada pada kategori baik, dan variable Kinerja (Y) berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 44,6%. Hal ini menunjukkan bahwa x memberikan pengaruh sebesar 44,6% terhadap y, sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.	e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Desember 2020
2	Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Laturlean (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Variabel X : - Tujuan dan sasaran pelatihan - Pelatihan atau Instruktur - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Peserta Pelatihan Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Tepat waktu - Biaya yang efektif - Perlu pengawasan - Efek dari interpersonal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana t-hitung (12,084) > t-tabel (1,987) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.	Jurnal STIEMB Vol 4No 1(2020): Edisi Januari - April 2020
3	Cynthia Teware (2020) Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X : - Peserta - Materi - Metode - Sasaran - Instruktur	Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Salak The Heritage Bogor mempunyai hubungan yang kuat, thitung > ttabel (8,1552 > 1,6449). Jadi dapat	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1 (2020)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
			Variabel Y : - Target - Kualitas - Waktu - Taat asas	disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Pelatihan (x) dengan Kinerja Karyawan (y) pada Hotel Salak The Heritage Bogor.	
4	Fikri Fairuzzahron (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X : - Tujuan dan sasaran pelatihan - Pelatih - Materi pelatihan - Metode pelatihan - Peserta Pelatihan Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Waktu - Penekanan biaya - Pengawasan - Hubungan antar karyawan	Hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan berada dalam kategori baik dengan skor 78,87%. Sementara tanggapan responden mengenai kinerja berada dalam kategori baik dengan skor 76,61%. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 33,4% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019 Page 1316
5	Muhammad Fahmi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Royal Safari Garden Bogor	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Variabel X : - Tujuan Penelitian - Materi - Metode - Peserta Pelatihan - Instruktur Variabel Y : - Kualitas - Waktu - Target - Taat asas	Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 31,193 + 0,230X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan jika karyawan pada perusahaan tidak mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan sebesar 31.193, tetapi jika karyawan mengikuti pelatihan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0.230. Untuk analisis korelasi pearson maka diperoleh angka $r = 0,353$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja lemah. Hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh angka t hitung 2,176 dimana angka tersebut lebih besar dari angka t tabel dengan signifikan 5% dan $df=2$ yaitu 1,987. Karena t hitung (2,176) > (1,987) t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 2 (2021)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan	

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sutrisno (2017) mengatakan bahwa, pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pelatihan kerja ini adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar dan usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui pembelajaran baik secara formal. Pelatihan kerja ini dilakukan kepada karyawan baru maupun karyawan lama karena pada dasarnya pelatihan dapat membantu melatih kemampuan, keterampilan dan keahlian para karyawannya guna menunjang kinerja perusahaan yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator pelatihan yaitu :

1. Instruktur
2. Peserta Pelatihan
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

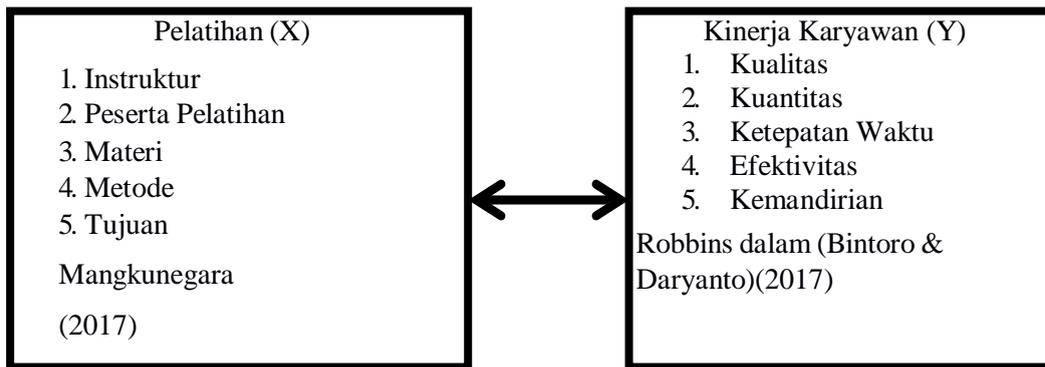
Menurut Komariyah (2016) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto) (2017) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran di atas bahwa pelatihan dan kinerja karyawan bisa dibilang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dikarenakan pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ronal Junus Godfrid, Romat Saragih. (2020), Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2020), Cynthia Teware (2020), Fikri Fairuzzahron (2019), Muhammad Fahmi (2021), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang lebih baik.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas maka disimpulkan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

25 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik)

BAB III

METODE PENELITIAN

31. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

32. Objek, Analisis, dan Lokasi Penelitian Unit

321 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan sebagai variable *independent* (X) dengan indikator : instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, tujuan penelitian. Dan Kinerja Karyawan sebagai variable *dependent* (Y) dengan indikator : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

322 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan pada PT. PLN(Pesero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

323 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UPT. Bogor yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Gg. Lb. Pilar No.5, RT.04/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129

33. Jenis dan Sumber Data Penelitian

331 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif yaitu data target dan pencapaian target dan data penilaian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancaradan menyebarkan kuesioner. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji serta data pendukung dari perusahaan itu sendiri berupa data absensi, data hasil kinerja dan laporan target perusahaan, untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan.

33.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara observasi secara langsung, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarikan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. PLN(Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

34. Operasional Variabel

Operasionalisasi Variabel di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk di amati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu Pelatihan sebagai variabel X (*independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variable Y (*dependent*).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan (X)	Instruktur	<ol style="list-style-type: none"> Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik 	Ordinal
	Peserta	<ol style="list-style-type: none"> Peserta memiliki keinginan untuk memahami Peserta mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan dan telah memenuhi syarat Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya 	Ordinal
	Materi	<ol style="list-style-type: none"> Materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan peserta Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan Materi pelatihan dapat dipahami oleh peserta 	Ordinal
	Metode	<ol style="list-style-type: none"> Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik karyawan Metode yang dipakai bisa menambah pengetahuan peserta Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan 	Ordinal
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> Tujuan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan peserta 	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur 3. Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan 	
Kinerja (Y)	Kualitas (mutu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan 2. Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan 3. Kemampuan karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas kerja 	Ordinal
	Kuantitas (jumlah)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat mencapai kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja perusahaan 2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Karyawan memberikan kontribusi yang baik 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang tepat waktu 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Memaksimalkan waktu kerja 	Ordinal
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan 2. Mampu bekerja dibawah tekanan 3. Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin. 	Ordinal
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja diluar kelompok 2. Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri 3. Memiliki inovasi terhadap pekerjaan 	Ordinal

35. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik). Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti.

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknis *simple random sampling*. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Non Probability sampling yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kecil kurang dari 30 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor pada divisi Teknik yang berjumlah 43 orang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel

dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, untuk pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut :

3.6.1 Data Primer

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

1. Survey merupakan pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif yang dilakukan pada saat melakukan penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara yaitu:
 - a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses intrekasi dan komunikasi untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara ini ditunjukan kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).
 - b. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang diberikan untuk responen yang dibuat dalam bentuk tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik). Kemudian pertanyaan dalam kuesioner akan di ukur dengan menggunakan skala *Likert*.
2. Observasi, yaitu dengan cara mengamati langsung kegiatan yang dilakukan karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Lickert untuk Variabel X

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Lickert untuk Variabel Y

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.2. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data sekunder dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku, jurnal-jurnal, tulisan ilmiah serta perusahaan penyedia data.

37. Uji Instrumen Penelitian

37.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan ununtuk mengukur apakah sah atau validnya tindakan suatu data hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti dan juga sebagai alat ukur tes dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson*, dengan rumus :

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

Keterangan:

$\sum x$ = Jumlah responden

$\sum x^2$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono, 2017)

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

37.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan bisa diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS 23. Berikut rumus *Cronbach alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Sugiyono (2015)

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Tabel 3.1 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai masing masing variable, analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistic agar menunjukkan hubungan antar variabel. Data dan analisis yang diperoleh dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui berapa besar tingkat kekuatan atau keeratan hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{(6 \sum d_i^2) - (n^3 - n)}{n^2(n^2 - 1)} \quad \sum d_i^2 = \sum [(R_i) - (R_j)]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan r_s , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20– 0,399	Rendah
0,40– 0,599	Sedang
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2017)

3.84 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

(Sugiyono, 2017)

3.85 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Amelia (2018) analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Sehingga yang akan kita ketahui adalah variabel bebas X terhadap terikat Y. Adapun persamaan regresinya dapat dilihat pada persamaan di bawah ini:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan : Y = Variabel dependen Y (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen X

a = Konstanta (nilai Y apabila X =0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.86 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai seperti berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2017)

Berdasarkan hasil hipotesis statistik diatas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan program SPSS. Dimana dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).
2. $H_a : \rho \neq 0$, artinya ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Bogor (Divisi Teknik).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan kinerja karyawan

Gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel Independent yaitu Pelatihan (X) dan variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Unit analisis yang digunakan adalah individual, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor pada divisi Technician Jaringan Dan Gardu Induk yang berjumlah 43 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (PERSERO) UPT Bogor yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.5, RT.01/RW.03, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

4.1.1 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik):

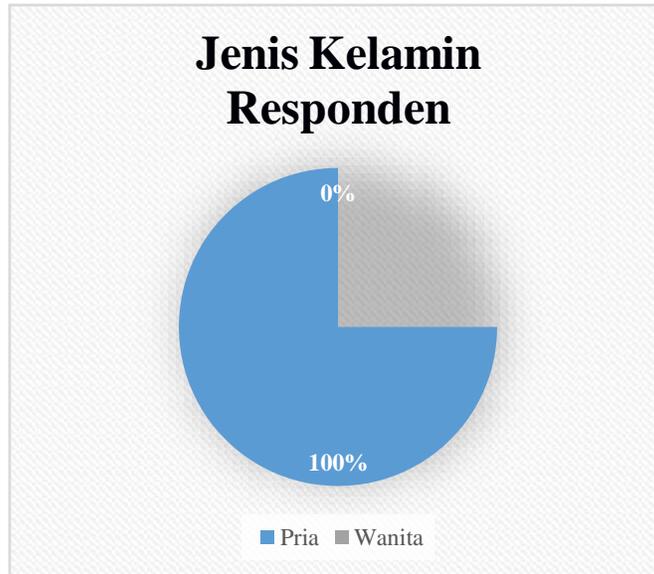
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	43	100
Wanita	0	0
Total	43	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022.



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, maka jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 43 responden dengan persentase 100%.

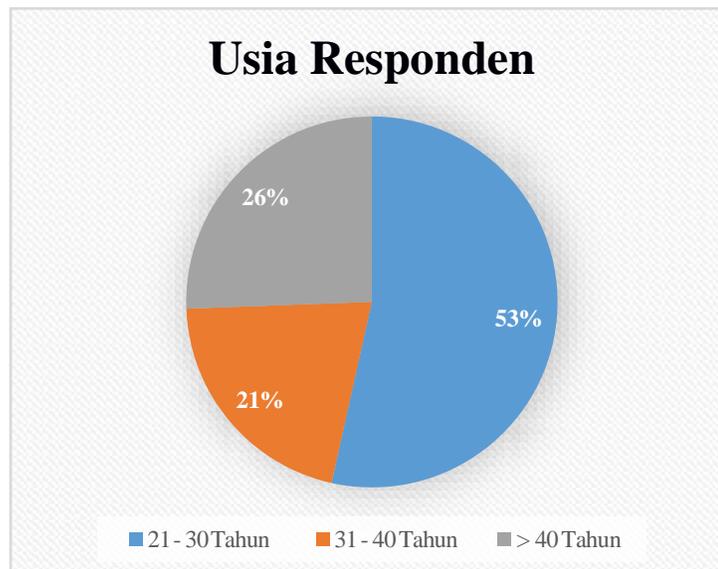
2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
21 – 30 Tahun	23	53%
31 – 40 Tahun	9	21%
> 40 Tahun	11	26%
Total	43	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022.



Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, maka jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 53%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 21% dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 26%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 21-30 tahun.

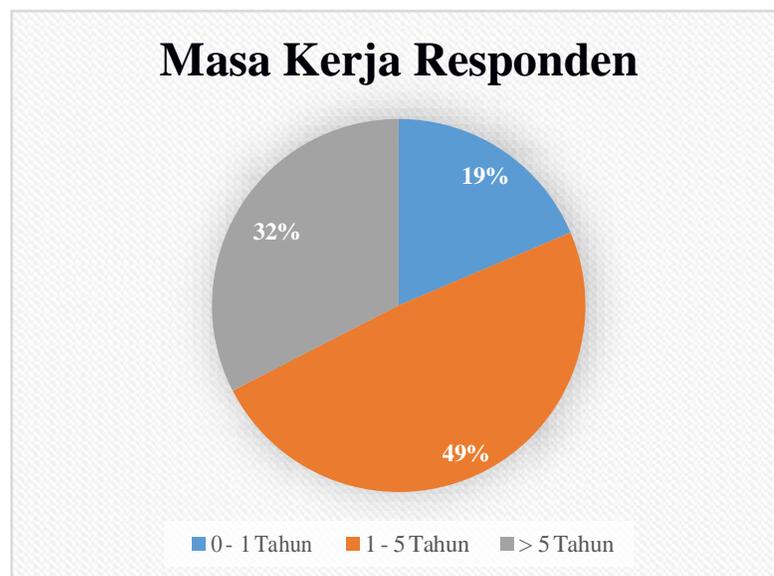
3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
0 - 1 Tahun	8	19%
1 - 5 Tahun	21	49%
> 5 Tahun	14	32%
Total	43	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 43 orang karyawan PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 0-1 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 19% , masa kerja 1-5 tahun tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 49% dan masa kerja >5 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 32%.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,3783, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Uji validitas variabel pelatihan (X) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pelatihan (X)					
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur					
1	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai	0,487	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	0,476	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0,592	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peserta					
4	Peserta memiliki keinginan untuk memahami	0,519	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Peserta mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan dan telah memenuhi syarat	0,485	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	0,644	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi					
7	Materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan peserta	0,389	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan	0,808	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Materi pelatihan dapat dipahami oleh peserta	0,544	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Metode					
10	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik karyawan	0,476	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Metode yang dipakai bisa menambah pengetahuan peserta	0,644	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	0,506	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tujuan					
13	Tujuan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan peserta	0.799	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur	0.808	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	0.592	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan yang melibatkan 20 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.3783$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan 5 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja (Y)					
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas (mutu)					
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan	0.865	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan	0.537	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Kemampuan karyawan sesuai dengan standar oprasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas kerja	0.776	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuntitas (jumlah)					
4	Karyawan dapat mencapai kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja perusahaan	0.675	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.465	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan memberikan kontribusi yang baik	0.483	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
7	Datang tepat waktu.	0.522	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Tidak menunda pekerjaan.	0.539	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Memaksimalkan waktu kerja.	0.563	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektivitas					
10	Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan.	0.700	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Mampu bekerja dibawah tekanan.	0.611	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.	0.705	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kemandirian					
13	Bekerja diluar kelompok.	0.522	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri.	0.750	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Memiliki inovasi terhadap pekerjaan.	0.594	0,3783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 20 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.3783$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel pelatihan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,857 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ yang berarti instrumen pernyataan pada variabel pelatihan konsisten dan layak untuk disebarkan.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%

Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,884 hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8 yang berarti instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan konsisten dan layak untuk disebarkan.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik). Variabel X mengenai pelatihan dengan indikator Instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan, sedangkan Variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

4.2.3 Pelatihan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik)

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Instruktur

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Memiliki Kualifikasi Atau Kompetensi Yang Memadai

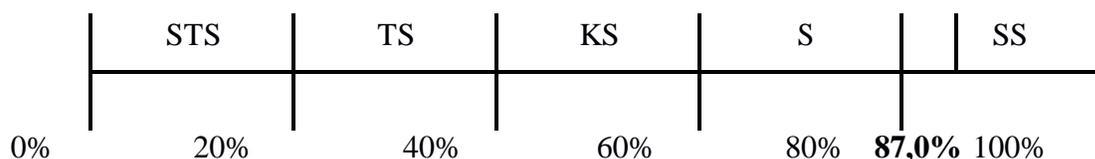
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	44,2%
Setuju	4	20	80	46,5%
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	187	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 44,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai instruktur pelatihan memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai adalah 87,0% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya.

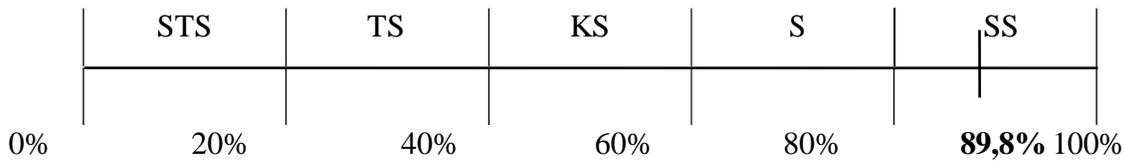
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	51,2%
Setuju	4	20	80	46,5%
Ragu-Ragu	3	1	3	2,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	193	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 193 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur Pelatihan Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik,

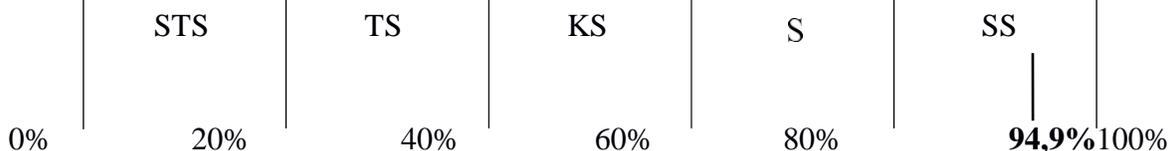
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	32	160	74,4%
Setuju	4	11	44	25,6%
Ragu-Ragu	3	0	0	0,0%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	204	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 74,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 25,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 204 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik adalah 94,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Peserta Pelatihan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta memiliki keinginan untuk memahami.

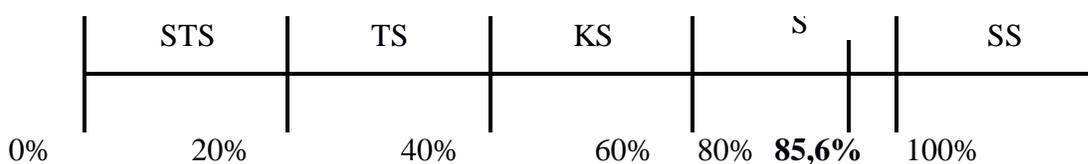
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	37,2%
Setuju	4	24	96	55,8%
Ragu-Ragu	3	2	6	4,7%
Tidak Setuju	2	1	2	2,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	184	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 37,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 55,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,7%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta Mempunyai Semangat Untuk Mengikuti Pelatihan Dan Telah Memenuhi Syarat.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	41,9%
Setuju	4	22	88	51,2%
Ragu-Ragu	3	2	6	4,7%
Tidak Setuju	2	1	2	2,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%

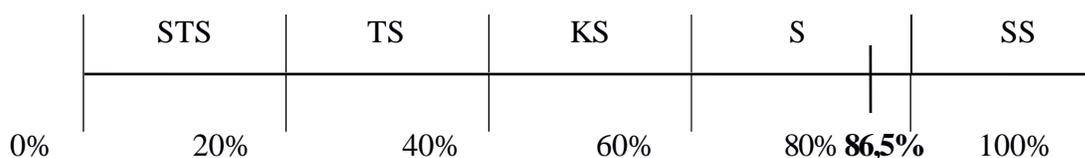
Jumlah		43	186	100,0%
--------	--	----	-----	--------

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,7% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 186 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan peserta mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan dan telah memenuhi syarat adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya

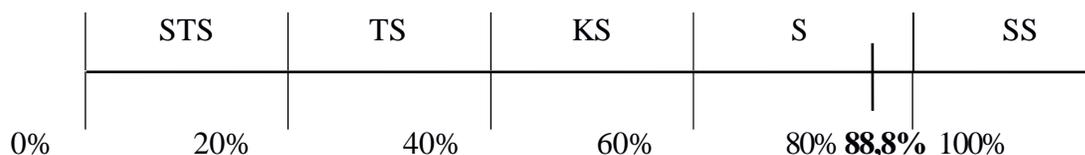
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	46,5%
Setuju	4	22	88	51,2%
Ragu-Ragu	3	1	3	2,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	191	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Materi

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Materi Dalam Pelatihan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dikerjakan Peserta.

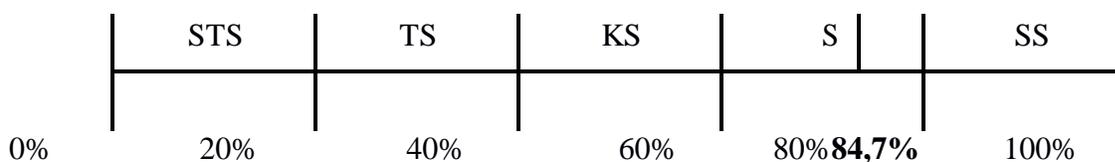
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	32,6%
Setuju	4	25	100	58,1%
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	182	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58,1%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan peserta adalah 84,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan.

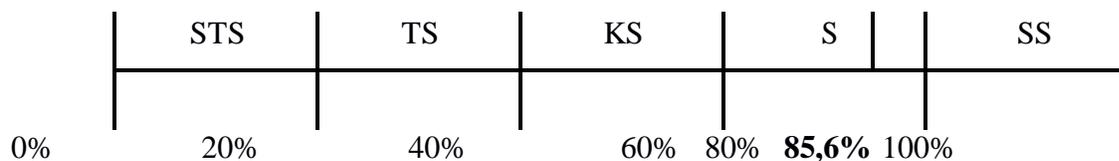
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	37,2%
Setuju	4	23	92	53,5%
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	184	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 37,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%,

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Materi Pelatihan Dapat Dipahami Oleh Peserta.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
------------	-------	------------------	------------	---

Sangat Setuju	5	18	90	41,9%
---------------	---	----	----	-------

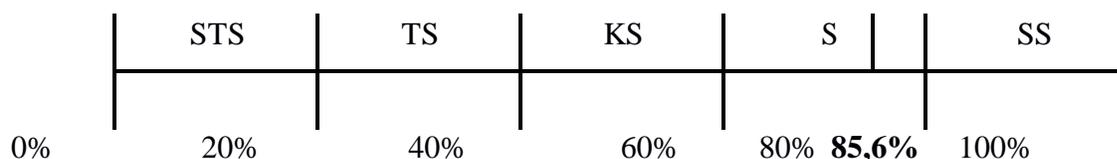
Setuju	4	21	84	48,8%
Ragu-Ragu	3	3	9	7,0%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,3%
Jumlah		43	184	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 48,8%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,0% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Materi pelatihan dapat dipahami oleh peserta adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Metode

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Metode Yang Digunakan Dalam Pelatihan Sesuai Dengan Karakteristik Karyawan.

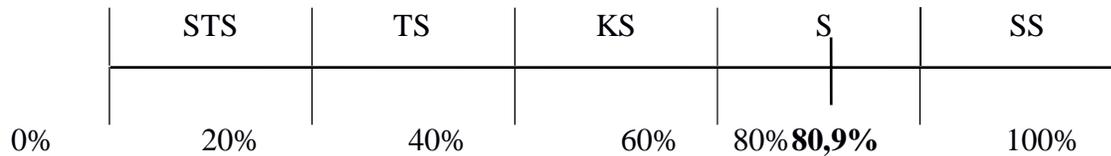
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	10	50	23,3%
Setuju	4	25	100	58,1%
Ragu-Ragu	3	8	24	18,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	174	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58,1%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 18,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik karyawan adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Metode Yang Dipakai Bisa Menambah Pengetahuan Peserta

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	32,6%
Setuju	4	22	88	51,2%
Ragu-Ragu	3	6	18	14,0%
Tidak Setuju	2	1	2	2,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	178	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,0%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

| STS | TS | KS | S | | SS |



Jadi, total tanggapan responden mengenai Metode yang dipakai bisa menambah pengetahuan peserta adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Metode Pelatihan Sudah Sesuai Dengan Materi Pelatihan Yang Disampaikan.

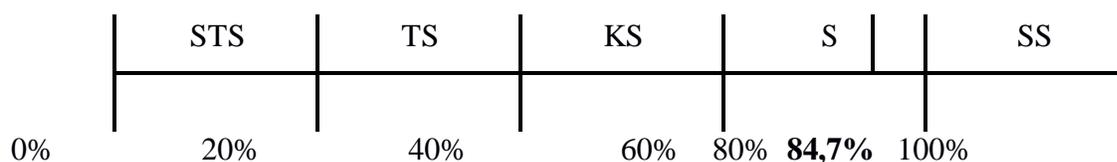
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	32,6%
Setuju	4	25	100	58,1%
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	182	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan adalah 84,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tujuan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tujuan Pelatihan Agar Bisa Meningkatkan Keterampilan Peserta.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	51,2%
Setuju	4	17	68	39,5%

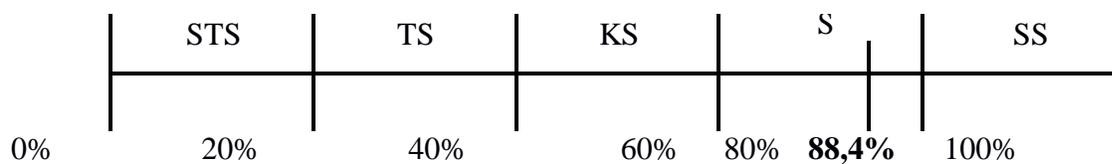
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	190	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,5%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 190 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tujuan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan peserta adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tujuan Pelatihan Harus Jelas Dan Dapat Diukur.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	53,5%
Setuju	4	16	64	37,2%
Ragu-Ragu	3	4	12	9,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0,0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	191	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 37,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%,.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tujuan Pelatihan Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	41,9%
Setuju	4	12	48	27,9%
Ragu-Ragu	3	9	27	20,9%
Tidak Setuju	2	4	8	9,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	173	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 20,9% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

STS TS KS S SS

0%

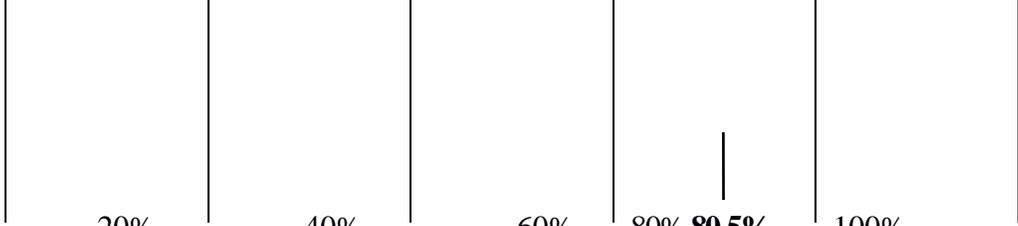
20%

40%

60%

80% **80,5%**

100%



Jadi, total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik):

Tabel 4.23 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Instruktur			
1	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai	87,00%	91%
2	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	89,80%	
3	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	95%	
Peserta			
4	Peserta memiliki keinginan untuk memahami	85,60%	87,0%
5	Peserta mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan dan telah memenuhi syarat	86,50%	
6	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	89%	
Materi			
7	Materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan	84,70%	85,3%

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
	pekerjaan yang dikerjakan peserta		
8	Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan	85,60%	
9	Materi pelatihan dapat dipahami oleh peserta	85,60%	
Metode			
10	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik karyawan	80,90%	
11	Metode yang dipakai bisa menambah pengetahuan peserta	82,80%	82,8%
12	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	84,70%	
Tujuan			
13	Tujuan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan peserta	88,40%	
14	Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur	88,80%	85,9%
15	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	80,50%	
Rata-rata		86,31	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.23 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik) yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 15 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 86,31%. Hal

tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik) berada pada interval 80% - 100% sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik) berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator instruktur dengan persentase sebesar 91% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-3 yaitu Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dengan persentase sebesar 95%, Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator metode dengan persentase sebesar 82,8% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 yaitu Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan dengan persentase sebesar 80,50%.

Tabel 0.24 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan
Pelatihan

Statistics		
TotalX		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		64,72
Std. Error of Mean		0,732
Median		65,00
Mode		64 ^a
Std. Deviation		4,797
Variance		23,016
Skewness		-0,254
Std. Error of Skewness		0,361
Kurtosis		-0,029
Std. Error of Kurtosis		0,709
Range		21
Minimum		53
Maximum		74
Sum		2783

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa rata-rata empirik pelatihan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,72 dengan range 21 dan total skor 2783.

Tabel 4.25 Hasil Statistik Deskriptif Pelatihan

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Pelatihan	43	21	53	74	2783	64,72	0.732	4,797	23,016
Valid N (listwise)	43								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik pelatihan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,72 dengan range 21 dan total skor 2783.

Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel pelatihan pada PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik), maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata empirik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Rata-rata empirik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64,72 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel pelatihan pada PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) baik.

Tabel 4.26 Sebaran Nilai Interval Pelatihan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	64,72	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.2.4 Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik)

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik), maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Yang Ditetapkan Perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	34,9%
Sering	4	24	96	55,8%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	183	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 55,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 183 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.

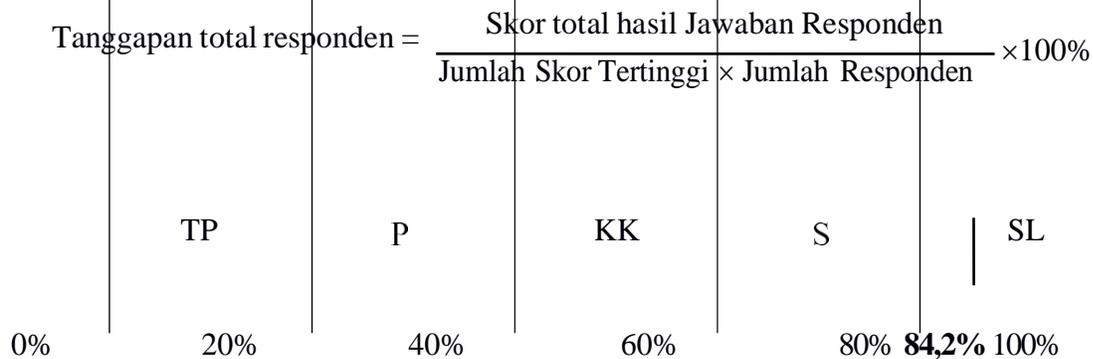
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Hasil Kerja Yang Baik Sesuai Standar Perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	14	70	32,6%
Sering	4	24	96	55,8%
Kadang-kadang	3	5	15	11,6%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	181	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 55,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 11,6%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kemampuan Karyawan Sesuai Dengan Standar Operasional Prosedur Dan Dapat Meningkatkan Kualitas Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	18	90	41,9%
Sering	4	20	80	46,5%
Kadang-kadang	3	5	15	11,6%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	185	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 11,6%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 185 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 80,9\%$$

TP	P	KK	S	SL

0%

20%

40%

60%

80% **86,0%**

100%

Jadi, total tanggapan responden adalah 86,0% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Kemampuan karyawan sesuai dengan standar oprasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas kerja

2. Kuantitas

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Kesesuaian Jumlah Realisasi Terhadap Target Dalam Bekerja Perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	18	90	41,9%
Sering	4	21	84	48,8%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	186	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 48,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 186 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Karyawan dapat mencapai kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja perusahaan.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
------------	-------	------------------	------------	---

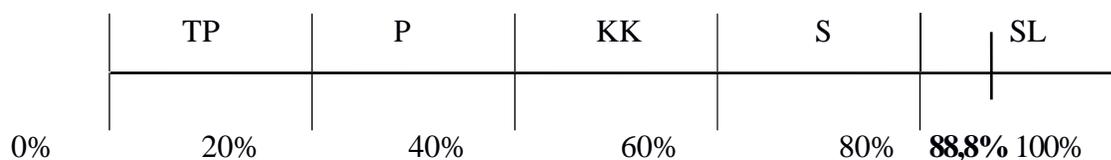
Selalu	5	22	110	51,2%
Sering	4	18	72	41,9%
Kadang-kadang	3	3	9	7,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	191	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,0%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

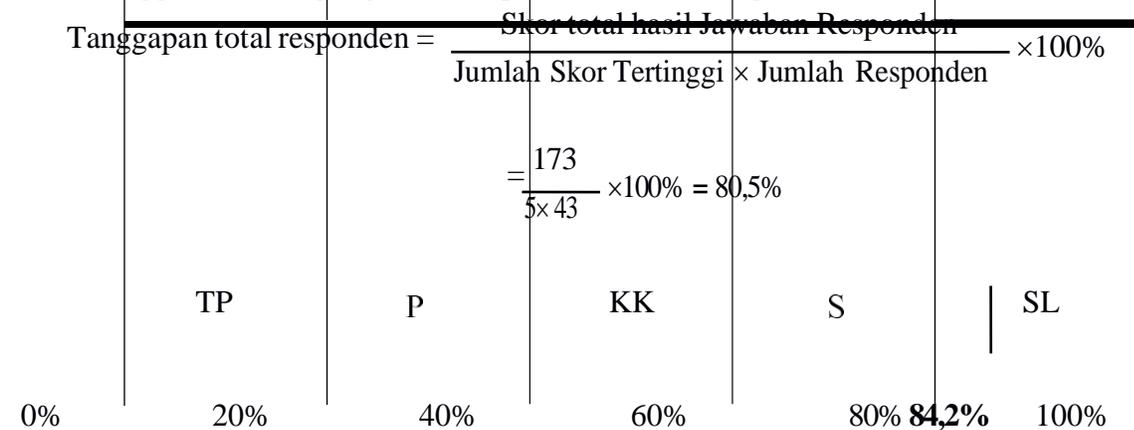
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Memberikan Kontribusi Yang Baik.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	13	65	30,2%
Sering	4	26	104	60,5%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	181	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 60,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Karyawan memberikan kontribusi yang baik.

3. Ketepatan Waktu

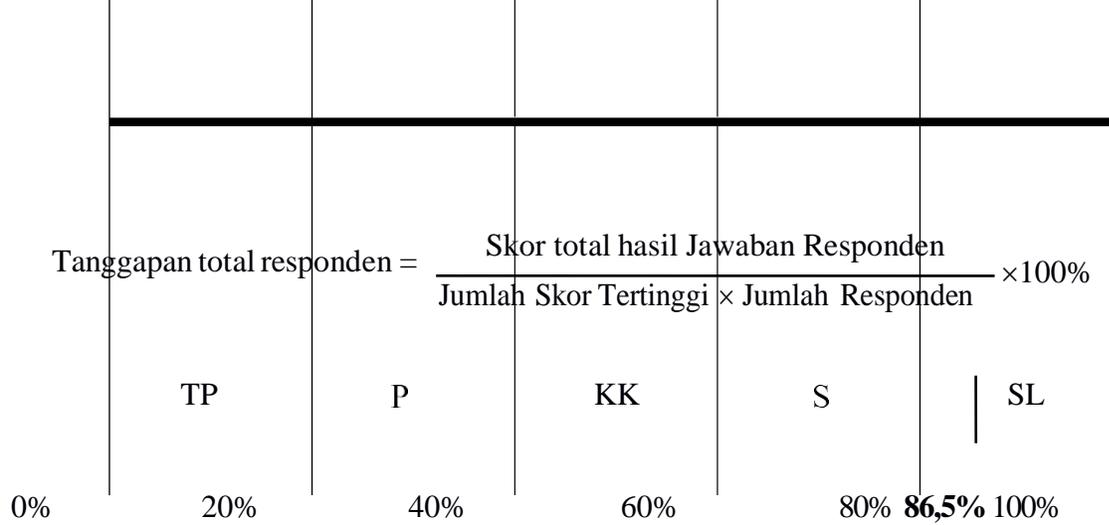
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Tepat Waktu.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	17	85	39,5%
Sering	4	23	92	53,5%
Kadang-kadang	3	3	9	7,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	186	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 186 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



Jadi, total tanggapan responden adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Datang tepat waktu.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak menunda pekerjaan.

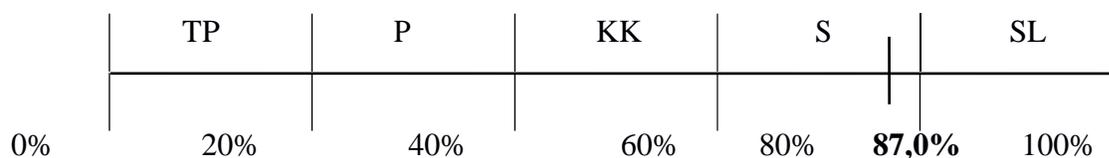
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	19	95	44,2%
Sering	4	20	80	46,5%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	187	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 44,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,0% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan Tidak menunda pekerjaan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja.

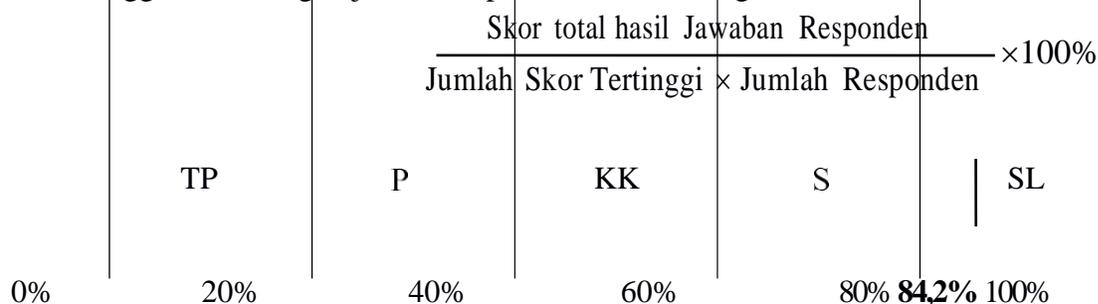
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
------------	-------	------------------	------------	---

Selalu	5	14	70	32,6%
Sering	4	26	104	60,5%
Kadang-kadang	3	1	3	2,3%
Pernah	2	2	4	4,7%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	181	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 60,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,3% dan responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 4,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Memaksimalkan waktu kerja.

4. Efektivitas

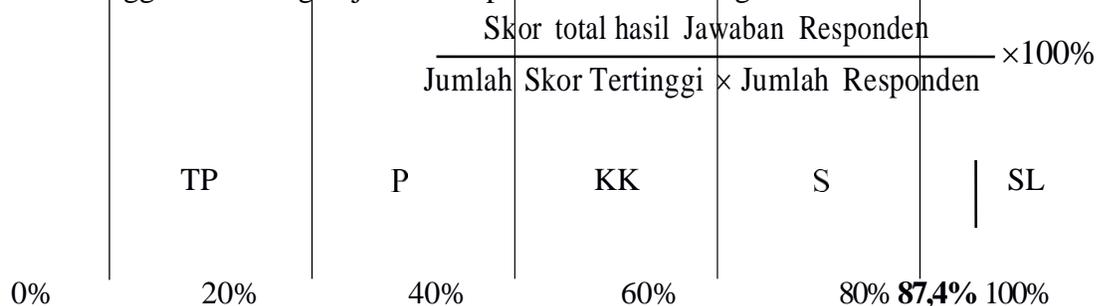
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	20	100	46,5%
Sering	4	19	76	44,2%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	188	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 44,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 188 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan.

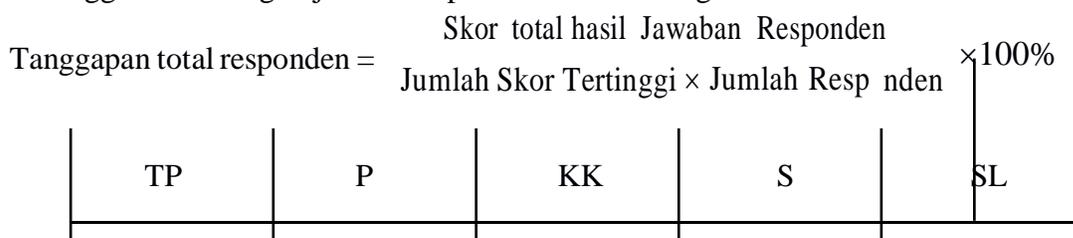
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	32	160	74,4%
Sering	4	9	36	20,9%
Kadang-kadang	3	2	6	4,7%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	202	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 74,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 20,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:



0% 20% 40% 60% 80% **94,0%** 100%

Jadi, total tanggapan responden adalah 94,0% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Mampu bekerja dibawah tekanan.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Sebaik Mungkin.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	10	50	23,3%
Sering	4	29	116	67,4%
Kadang-kadang	3	4	12	9,3%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	178	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 67,4%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

TP P KK S | SL

0% 20% 40% 60% 80% **82,8%** 100%

Jadi, total tanggapan responden adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.

5. Kemandirian

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bekerja Diluar Kelompok.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	18	90	41,9%
Sering	4	22	88	51,2%

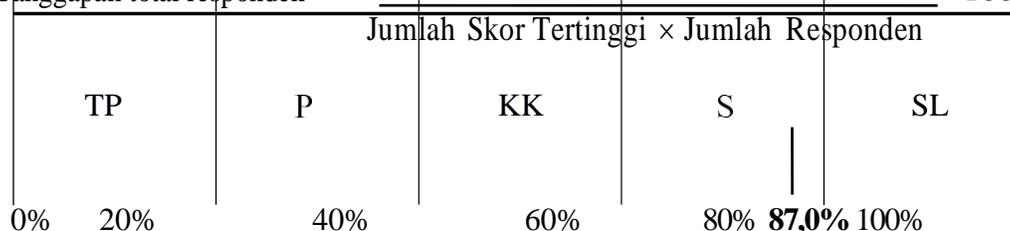
Kadang-kadang	3	3	9	7,0%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	187	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51,2%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu” mengenai pernyataan Bekerja diluar kelompok

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Masalah Yang Dihadapi Dengan Sendiri.

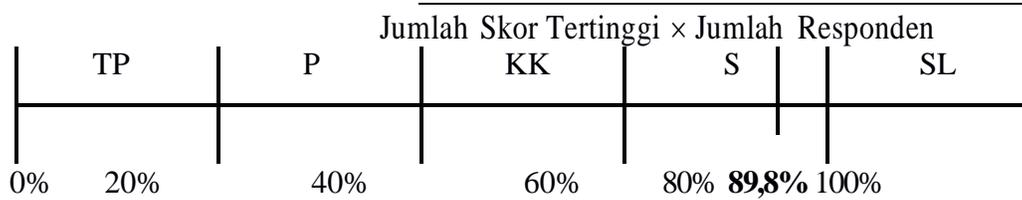
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	27	135	62,8%
Sering	4	12	48	27,9%
Kadang-kadang	3	2	6	4,7%
Pernah	2	2	4	4,7%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	193	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 62,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,7%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 4,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 193 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Inovasi Terhadap Pekerjaan.

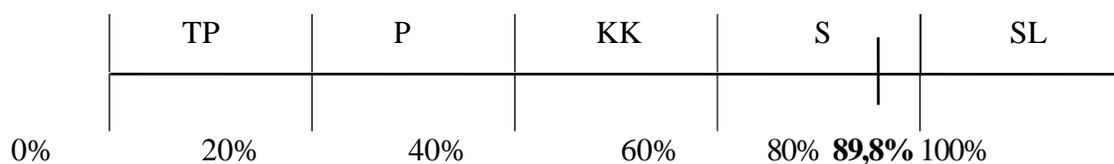
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	23	115	53,5%
Sering	4	18	72	41,9%
Kadang-kadang	3	2	6	4,7%
Pernah	2	0	0	0,0%
Tidak Pernah	1	0	0	0,0%
Jumlah		43	193	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 41,9%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 193 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu”

mengenai pernyataan Memiliki inovasi terhadap pekerjaan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik):

Tabel 4.41 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
Kualitas			
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan	85,10%	85,10%
2	Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan	84%	
3	Kemampuan karyawan sesuai dengan standar oprasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas kerja	86,00%	
Kuantitas			
4	Karyawan dapat mencapai kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja perusahaan	86,50%	86,50%
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	89%	
6	Karyawan memberikan kontribusi yang baik	84,20%	
Ketepatan Waktu			

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
7	Datang tepat waktu.	86,50%	85,90%
8	Tidak menunda pekerjaan.	87,00%	
9	Memaksimalkan waktu kerja.	84,20%	
Efektivitas			
10	Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan.	87,40%	88,07%
11	Mampu bekerja dibawah tekanan.	94,00%	
12	Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.	82,80%	
Kemandirian			
13	Bekerja diluar kelompok.	87,0%	88,87%
14	Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri.	89,80%	
15	Memiliki inovasi terhadap pekerjaan.	89,80%	
Rata-rata		86,89%	

sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.41 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik) yang melibatkan 43 responden dengan 5 indikator dengan total 15 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 86,89%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor berada pada interval 80%-100% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik) berada dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kemandiriandengan persentase sebesar 88,87%, Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-11 yaitu Mampu bekerja dibawah tekanan dengan presentas sebesar 94%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 85,10%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-

12 yaitu Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin dengan presentase sebesar 82,80%.

Tabel 4.42 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KINERJA KARYAWAN	43	21	52	73	2802	65.16	,723	4,741	22,473
Valid N (listwise)	43								

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 65.16 dengan range 21 dan total skor 2802.

Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{skor terendah (jumlah pernyataan) + skor tertinggi (jumlah pernyataan)}$$

$$\frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $65,16 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor baik.

Tabel 4.43 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65.16	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.25 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *rank spearman* menggunakan SPSS 22, untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN UPT Bogor dengan melibatkan responden sebanyak 43 orang.

Tabel 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			PELATIHAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	PELATIHAN	Correlation Coefficient	1,000	.694*
		Sig. (1-tailed)		.000
		N	43	43
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.694*	1,000
		Sig. (1-tailed)	.000	
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). Sumber:

Data Primer, Diolah 2022

Tabel 4.45 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20– 0,399	Rendah
0,40– 0,599	Sedang
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,694$ antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

4.26 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square*. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,694^2 \times 100\% \end{aligned}$$

$$= 48,163\%$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 48,163%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,163%, sedangkan sisanya sebesar 51.837% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $43-2 = 41$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68288.

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{0,694 \sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,694^2}}$$

$$= \frac{4,443}{0,720}$$

$$= 6,170$$

$$t = 6,170$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

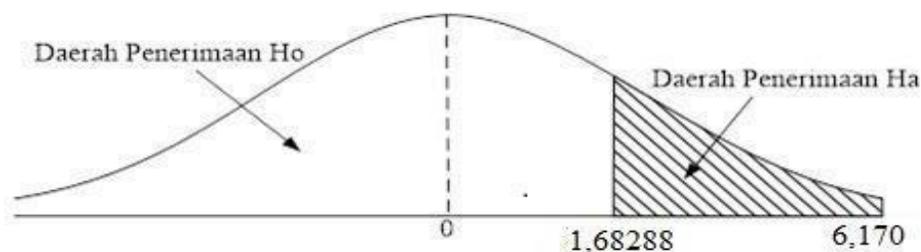
1. $H_0 (t \leq 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. $H_a (t > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,170 dan t_{tabel} sebesar 1.68288, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,170 > 1.68288) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi Teknik).



Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik), pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian teknik pada PT PLN Persero UPT Bogor dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik).

Pelatihan terdiri dari lima indikator yaitu indikator instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 86,31% yang berarti pelatihan pada PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) berada pada kategori sangat baik. Instruktur pada PT PLN UPT Bogor (Divisi Teknik) telah memadai sehingga menimbulkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Begitu pula materi, peserta, metode dan tujuan telah dilaksanakan dengan baik menjadi salah satu faktor yang cukup penting untuk menimbulkan rasa nyaman dan semangat saat bekerja. Pelatihan merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika pelatihan dilaksanakan baik dan mendukung maka dapat meningkatkan kemampuan, wawasan dan keterampilan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya pelatihan dilaksanakan kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 86,31%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $64,72 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada PT. PLN Persero UPT. Bogor (Divisi Teknik) adalah baik. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 86,89%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 65,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $65,16 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT. Bogor (Divisi Teknik) adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi teknik) dengan responden sebanyak 43 orang, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,694$ dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan t_{hitung} sebesar 6,170 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,68288 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,170 > 1.68288$). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT Bogor (Divisi teknik).

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronal Junus Godfrid, Romat Saragih. (2020), Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2020), Cynthia Teware (2020), Fikri Fairuzzahron(2019), Muhammad Fahmi (2021), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar variable pelatihan dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,31%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $64,72 > 45$ dapat dilihat dari Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator instruktur dengan persentase sebesar 91% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-3 yaitu Instrukturpelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dengan persentase sebesar 95%, Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator metode dengan persentase sebesar 82,8% dengan subindikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-15 yaitu Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan dengan persentase sebesar 80,50%, artinya bahwa pelatihan pada PT. PLN PerseroUPT Bogor (Divisi Teknik) adalah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,89%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $65,16 > 45$ dapat dilihat dari Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kemandiriandengan persentase sebesar 88,87%, Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-11 yaitu Mampu bekerja dibawah tekanan dengan presentas sebesar 94%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 85,10%. Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 yaitu Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin dengan presentase sebesar 82,80%, artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung $>$ ttabel yaitu dengan nilai $6,170 > 1.68288$, artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang postif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik).

1.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UPT. Bogor (Divisi Teknik), maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin bisa berguna dan dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi PT. PLN Persero UPT. Bogor (Divisi Teknik) dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan (X) PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik) , hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata yang menunjukkan bahwa indikator metode yang digunakan memiliki skor rata – rata yang paling terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, maka dari itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali metode yang digunakan pada saat pelatihan berlangsung. Seperti kesesuaian dengan jenis pelatihnannya, sehingga membantu para peserta dalam pemahaman

pelatihan itu sendiri materi, peserta, metode dan tujuan telah dilaksanakan dengan baik menjadi salah satu faktor yang cukup penting untuk menimbulkan rasa nyaman dan semangat saat bekerja. Pelatihan merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika pelatihan dilaksanakan baik dan mendukung maka dapat meningkatkan kemampuan, wawasan dan keterampilan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya pelatihan dilaksanakan kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan

- 2 Pada variabel kinerja karyawan (Y) PT. PLN Persero UPT Bogor (Divisi Teknik), hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator kualitas memiliki skor rata – rata yang paling erendah di bandingkan dengan indikator lainnya, maka dari itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali tingkat kualitas dari karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas adalah dengan cara melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan agar kedepannya tujuan perusahaan dapat tercapai didukung oleh kinerja karyawannya yang baik.
- 3 Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cynthia Teware. (2020). *Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/viewFile/1484/1201>
- Darmadi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Yogyakarta*: CV. Budi Utama
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Fanani, & Moses. (2011). *Implementasi Lean Manufacturing untuk Peningkatan Produktivitas (Studi Kasus pada PT. Ekamas Fortuna Malang)*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII. ITS Surabaya.
- Fikri Fairuzzahron (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019 | Page 1316 Tersedia di: <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/149110/slug/pengaruh-pelatihan-terhadap-kinerja-karyawan-pt-pln-persero-transmisi-jawa-bagian-tengah-the-influence-of-training-on-employee-performance-at-pt-pln-persero-transmission-of-middle-java.html>
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA

- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM)*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: deepublish.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muhammad Fahmi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Royal Safari Garden Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 2. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1714>
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung Jurnal STIEMB Vol 4 No 1 (2020): Edisi Januari – April 2020 Tersedia di: <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy. 2017. *Customer Care Excellence, Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. dan Sagala, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronal Junus Godfrid. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Pusharlis Up2w III Jawa Barat*. e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Desember 2020 Tersedia di: <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/163090/pengaruh-pelatihan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-pln-persero-pusharlis-up2w-iii.html>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, M. (2018b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Jurnal AKRABJUARA*, 3(1), 1–18.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Susan, Eri. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91–96.
- Walters, K., & Rodriguez, J. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 10(3), 206–212.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Vinola Diva Inzani
Alamat : Perumahan Mutiara Bogor Raya Blok D9 No. 31, Katulampa
Bogor Timur, Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 28 Oktober 2000
Umur : 21 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pengadilan 5 Kota Bogor
- SMP : SMPN 2 Kota Bogor
- SMA : SMAN 7 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Agustus 2022

Peneliti,

(Vinola Diva Inzani)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Assalamualaikum Wr.Wb.

Nama saya Vinola Diva Inzani (021118394). Mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan judul: ” **HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UPT BOGOR (DIVISI TEKNIK)**”, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama	:	<input type="checkbox"/>		
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/>	Pria	<input type="checkbox"/> Wanita
Usia	:	<input type="checkbox"/>	21-30 tahun	
		<input type="checkbox"/>	31-40 tahun	
		<input type="checkbox"/>	> 40 tahun	
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/>	0 - 1 tahun	<input type="checkbox"/> > 5 tahun
		<input type="checkbox"/>	1 – 5 tahun	

Keterangan :

Variabel Pelatihan (X)

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang – kadang (KK) diberi skor = 3
- Pernah (P) diberi skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAN KUESIONER

Variabel Pelatihan (X)

PERNYATAAN		SS	S	RR	TS	STS
No	Instruktur					
1	Instruktur pelatihan menunjukkan kualifikasi atau kompetensi yang memadai					
2	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya					
3	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga dapat menjelaskan materi dengan baik					
Peserta						
4	Peserta menunjukkan keinginan untuk memahami					
5	Peserta mempunyai semangat untuk mengikuti pelatihan dan telah memenuhi syarat					
6	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya					
Materi						
7	Materi dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan peserta					
8	Materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa digunakan dalam pekerjaan					
9	Materi pelatihan dapat dipahami oleh peserta					
Metode						
10	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan karakteristik karyawan					
11	Metode yang dipakai bisa menambah pengetahuan peserta					
12	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan					
Tujuan						
13	Tujuan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan peserta					
14	Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur					
15	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan					

Variabel Kinerja Karyawan(Y)

PERNYATAAN		S	S	KK	P	TP
No	Kualitas (mutu)					
1	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan					
3	Kemampuan karyawan sesuai dengan standar oprasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas kerja					
Kuantitas (jumlah)						
4	Karyawan dapat mencapai kesesuaian jumlah realisasi terhadap target dalam bekerja perusahaan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Karyawan memberikan kontribusi yang baik					
Ketepatan Waktu						
7	Datang tepat waktu.					
8	Tidak menunda pekerjaan.					
9	Memaksimalkan waktu kerja.					
Efektivitas						
10	Dapat menyelesaikan tugas sebagai karyawan.					
11	Mampu bekerja dibawah tekanan.					
12	Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.					
Kemandirian						
13	Bekerja diluar kelompok.					
14	Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri.					
15	Memiliki inovasi terhadap pekerjaan.					

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Responden	Jawaban Responden															X Total
	Pelatihan (X)															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	67
2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	64
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	61
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	62
5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	62
6	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	69
7	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	65
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	59
9	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	65
10	5	4	5	5	5	5	5	3	1	4	2	4	5	5	5	63
11	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	63
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	58
16	4	4	5	2	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	2	54
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
18	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	66
19	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	53
20	5	4	5	3	2	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	61
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
22	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	71
23	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	70
24	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	68
25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	68
26	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
27	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	70

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Jawaban Responden															X Total
	Kinerja Karyawan (Y)															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	66
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	64
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	62
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	66
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	70
8	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	61
9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
10	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	68
11	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
13	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	64
14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	53
15	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	5	52
16	4	3	3	4	5	3	5	5	2	3	5	4	4	4	5	59
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
18	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	65
19	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	59
20	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	65
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	60
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	71
23	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
25	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	69
26	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	68
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	69

28	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	70
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
33	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	66
34	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	67
35	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	67
36	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	65
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	65
38	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	66
39	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71
40	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	68
41	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	67
42	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	5	3	4	5	5	63
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63

x12	Pearson Correlation	0,276	0,262	0,186	-0,030	0,134	0,109	0,224	.413*	.456*	0,262	0,109	1	.659*	.413*	0,186	.506*
	Sig. (1-tailed)	0,119	0,132	0,217	0,450	0,287	0,323	0,172	0,035	0,022	0,132	0,323		0,001	0,035	0,217	0,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x13	Pearson Correlation	0,171	0,348	.498*	.390*	0,373	0,304	0,138	.767**	.456*	0,348	0,304	.659*	1	.767**	.498*	.799**
	Sig. (1-tailed)	0,236	0,067	0,013	0,045	0,053	0,096	0,280	0,000	0,022	0,067	0,096	0,001		0,000	0,013	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x14	Pearson Correlation	0,367	.480*	0,317	.590*	0,200	0,373	0,350	1,000*	0,330	.480*	0,373	.413*	.767*	1	0,317	.808**
	Sig. (1-tailed)	0,056	0,016	0,087	0,003	0,199	0,052	0,065	0,000	0,078	0,016	0,052	0,035	0,000		0,087	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x15	Pearson Correlation	0,106	-0,263	1,000*	0,188	0,240	0,377	-0,105	0,317	0,283	-0,263	0,377	0,186	.498*	0,317	1	.592**
	Sig. (1-tailed)	0,328	0,131	0,000	0,214	0,154	0,050	0,330	0,087	0,114	0,131	0,050	0,217	0,013	0,087		0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total X	Pearson Correlation	.487*	.476*	.592**	.519*	.485*	.644**	.389*	.808**	.544*	.476*	.644**	.506*	.799*	.808**	.592**	1
	Sig. (1-tailed)	0,015	0,017	0,003	0,010	0,015	0,001	0,045	0,000	0,007	0,017	0,001	0,011	0,000	0,000	0,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

y12	Pearson Correlation	.637*	0,176	.390*	0,349	0,311	0,066	0,058	.444*	0,125	.451*	.495*	1	0,359	.855*	.405*	.705**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,229	0,044	0,066	0,091	0,391	0,404	0,025	0,300	0,023	0,013		0,060	0,000	0,038	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y13	Pearson Correlation	.389*	0,306	.482*	.922*	-	0,000	0,193	0,323	0,103	.403*	0,113	0,359	1	0,299	0,000	.522**
	Sig. (1-tailed)	0,045	0,095	0,016	0,000	0,211	0,500	0,207	0,083	0,332	0,039	0,318	0,060		0,100	0,500	0,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y14	Pearson Correlation	.645*	0,183	.393*	.421*	0,358	0,250	0,220	.405*	0,287	.388*	.621*	.855*	0,299	1	.429*	.750**
	Sig. (1-tailed)	0,001	0,220	0,043	0,032	0,061	0,144	0,175	0,038	0,110	0,045	0,002	0,000	0,100		0,029	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y15	Pearson Correlation	.521*	0,111	0,283	0,140	.908*	0,202	0,178	.443*	0,157	0,241	.502*	.405*	0,000	.429*	1	.594**
	Sig. (1-tailed)	0,009	0,321	0,114	0,278	0,000	0,197	0,226	0,025	0,254	0,153	0,012	0,038	0,500	0,029		0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total Y	Pearson Correlation	.865*	.537*	.776*	.675*	.465*	.483*	.522*	.539*	.563*	.700*	.611*	.705*	.522*	.750*	.594**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,007	0,000	0,001	0,020	0,015	0,009	0,007	0,005	0,000	0,002	0,000	0,009	0,000	0,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	15

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	15

Lampiran 8

Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

Lampiran 9

Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526

