



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT DARUSSYIFA HIKMAH TIRTA**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Achmad Thurmudzi Ammar
021116026

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2022



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT DARUSSYIFA HIKMAH TIRTA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi 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)



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT DARUSSYIFA HIKMAH TIRTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari Jumat, tanggal 29 Juli 2022

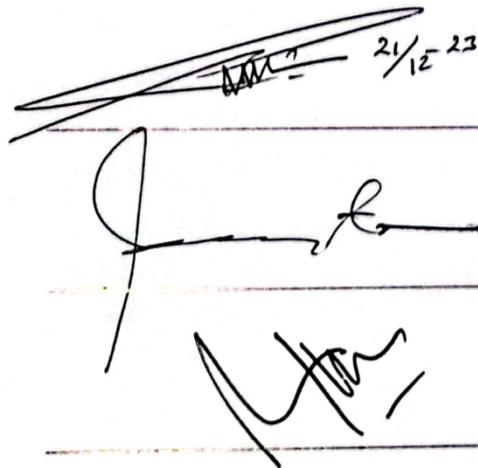
Achmad Thurmudzi Ammar
021116026

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Angka Priatna., SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto., Ak., MM., CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita., SE., MM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is dated 21/12/22. The middle signature is a large, stylized signature. The bottom signature is a smaller, more compact signature.

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Thurmudzi Ammar
NPM : 021116026
Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2022



Achmad Thurmudzi Ammar
021116026

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 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 Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ACHMAD THURMUDZI AMMAR.021116026. "Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta". Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dibawah Bimbingan Dr. EDY SUDARYANTO, Ak., MM. dan Dr. NANCY YUSNITA, SE., MM. 2022.

Setiap organisasi harus memperhatikan Sumber Daya Manusia nya dengan serius, karena Sumber Daya Manusia yang menjadi modal utama dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan baik dari segi perencanaan, pengadaan Sumber Daya dan pelaksanaan aktifitas organisasi. Hanya Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang dimilikinya dan ilmu dalam menghadapi persaingan di jaman sekarang ini. Dan untuk memastikan perusahaan telah mendapatkan Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan melakukan Tindakan-tindakan seperti mengukur atau menilai kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta dengan bertujuan untuk membuktikan adanya Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

Jenis Penelitian yang di gunakan deskriptif (eksploratif) verifikatif dan sumber data penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Dengan metode penarikan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Sampel dipilih dari keseluruhan populasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif ditujukan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti yaitu Pelatihan dan kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta. Metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan menggunakan koefisien determinasi R^2 dan uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel Pelatihan (X) memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan berdasarkan hasil uji Hipotesis dengan melihat kurva regresi, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 4,421 terletak di area pengaruh positif atau nilai T_{hitung} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} yaitu $4,421 > 1,99006$.

Kata Kunci : *Pelatihan dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena telah memberikan Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT DARUSSYIFA HIKMAH TIRTA”. Proposal penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Melalui penulisan ilmiah ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keselamatan dan kelancaran.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Tadjuddin dan Ibu Nunik Handayani yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Penguji Seminar Proposal.
8. Bapak Doni Wihartika, Spi.,MM. Selaku Asisten Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Sarjana Manajemen Universitas Pakuan.
11. Kaka saya Achmad Fadillah Ramadhan yang telah memberikan doa dan dukungannya.
12. Sephira Waranti, Denis Arief Mulyadi, dan Farizalman Aria Bima karena kalian setia menemani, menghibur, mendukung dan membantu sehingga penulis bersemangat menjalani masa-masa perkuliahan.
13. Kelas A Manajemen 2016 yang telah menemani dan memberikan warna warni kehidupan perkuliahan dari semester 1 hingga semester 8.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2016 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas semangatnya.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Aamin.

DAFTAR ISI

Halaman	
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
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.....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	10
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	10
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Pelatihan.....	14
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	14
2.2.2. Tujuan Pelatihan.....	15
2.2.3. Metode Pelatihan.....	16
2.2.4. Proses Pelatihan.....	16
2.2.5. Indikator Pelatihan.....	17
2.2.6. Manfaat Pelatihan.....	18
2.3. Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19

2.3.2.	Dimensi Kinerja.....	19
2.3.3.	Pengertian Penilaian Kinerja.....	20
2.3.4.	Indikator Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5.	Metode Penilaian Kinerja.....	22
2.3.6.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	24
2.3.7.	Indikator Kinerja.....	25
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	26
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	33
2.4.3.	Konstelasi Penelitian.....	34
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III		
	METODE PENELITIAN.....	35
3.1.	Jenis Penelitian.....	35
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian.....	35
3.2.1.	Objek Penelitian.....	35
3.2.2.	Unit Analisis.....	35
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	35
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	35
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	35
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	36
3.5.	Sampel Penelitian.....	38
3.5.1.	Pengertian Sampel.....	38
3.6.	Metode Penarikan Sampel.....	38
3.6.1.	Teknik Sampling.....	38
3.6.2.	Sampel Jenuh (Sampel Sensus).....	38
3.7.	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.8.	Kalibrasi Instrumen.....	40
3.8.1.	Uji Validitas.....	40
3.8.2.	Uji Reliabilitas.....	40
3.9.	Metode Analisis Data.....	41
3.9.1.	Analisis Kuantitatif.....	41
3.9.2.	Analisis Deskriptif.....	41

3.9.3.	Analisis Koefesien korelasi (r)	42
3.9.4.	Analisis Koefesien Determinasi (R^2)	43
BAB IV		
HASIL PENELITIAN.....		45
4.1.	Hasil Pengumpulan Data	45
4.2.	Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.2.2.	Visi dan Misi PT Darussyifa Hikmah Tirta	46
4.2.3.	Struktur Organisasi PT Darussyifa Hikmah Tirta	46
4.2.4.	Profil Responden	47
4.3.	Analisis Data	51
4.3.1.	Uji Validitas dan Realibilitas	51
4.4.	Pelatihan Karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta	55
4.5.	Kinerja Karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta.....	69
4.6.	Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta	85
4.7.	Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	88
BAB V		
SIMPULAN DAN SARAN		91
5.1.	Simpulan	91
5.2.	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....		93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		95
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.2. Jumlah Karyawan PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.3. Barang Reject Pada PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.4. Barang Reject Pada PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.5. Produk Yang Mengalami Kerusakan Pada PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.6. Produk Yang Mengalami Kerusakan Pada PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.7. Target Produksi PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.8. Target Produksi PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 3.2. Keterangan Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.3. Skala Likert.....	39
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi dan Tafsiran.....	43
Tabel 4.1. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2. Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3. Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4. Total Data Responden.....	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan.....	52
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan.....	52
Tabel 4.7. Kriteria Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Karyawan.....	53
Tabel 4.9. Hasil Output Reliability Statistic Variabel Pelatihan Karyawan.....	54
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.11. Hasil Output Reliability Statistic Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan instruktur Memiliki Pengalaman Pada Pelatihan Sejenis dan Kemampuan Yang Memiliki Kualifikasi.....	56
Tabel 4.13. Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan.....	57
Tabel 4.14. Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan.....	58
Tabel 4.15. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus.....	59
Tabel 4.16. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta dapat menerima materi pelatihan.....	60
Tabel 4.17. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan.....	61
Tabel 4.18. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.....	62
Tabel 4.19. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan.....	63

Tabel 4.20. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan.....	64
Tabel 4.21. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu.....	65
Tabel 4.22. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.....	66
Tabel 4.23. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.....	67
Tabel 4.24. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Karyawan.....	68
Tabel 4.25. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja.....	69
Tabel 4.26. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu ketelitian terhadap detail pekerjaan.....	70
Tabel 4.27. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.....	71
Tabel 4.28. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja.....	72
Tabel 4.29. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan.....	73
Tabel 4.30. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan terhadap kepuasan hasil kerja.....	74
Tabel 4.31. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja.....	75
Tabel 4.32. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.....	76
Tabel 4.33. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan.....	77
Tabel 4.34. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan Tanggung jawab dalam mengambil keputusan.....	78
Tabel 4.35. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab dalam menghadapi masalah.....	79
Tabel 4.36. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan.....	80
Tabel 4.37. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.....	81
Tabel 4.38. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja.....	82
Tabel 4.39. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan.....	83
Tabel 4.40. Hasil Rata-rata Penilaian Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.41. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi dengan <i>Rank Spearman</i>	86
Tabel 4.42. Hasil Uji Hipotesis.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Garis Kontinum.....	42
Gambar 3.2. Kurva Distribusi t.....	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Darussyifa Hikmah Tirta.....	47
Gambar 4.2. Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3. Tingkat Presentase Berdasarkan Usia Responden.....	49
Gambar 4.4. Tingkat Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	50
Gambar 4.5. Tingkat Presentase Berdasarkan Total Mayoritas Responden.....	51
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan Karyawan (Lampiran 8).....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Pelatihan Karyawan (X).....	96
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel X Pelatihan Karyawan.....	98
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Y Kinerja Karyawan.....	100
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Karyawan (X).....	103
Lampiran 5 Uji Koefisien Korelasi Menggunakan <i>Rank Spearman</i> Tabel Uji Koefisien Korelasi Menggunakan <i>Rank Spearman</i>	107
Lampiran 6 Uji Hipotesis Tabel Uji Hipotesis.....	108
Lampiran 7 Rtab.....	109
Lampiran 8 Ttab.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu instansi atau organisasi dapat menghadapi persaingan dengan menghadapi perkembangan teknologi yang semakin maju dan canggih antar organisasi. Perubahan teknologi muncul sangat cepat sejalan dengan perkembangan teknologi Sumber Daya Manusia yang telah menciptakan peran – peran baru bagi para profesional Sumber Daya Manusia. Jika suatu instansi atau organisasi tidak dapat menghadapi persaingan dan perkembangan teknologi yang baik dalam pasar tenaga kerja, maka kemungkinan besar kelangsungan organisasi atau pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan terhambat. Untuk itu dengan kemajuan teknologi yang terus meningkat harus diimbangi dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Setiap organisasi harus memperhatikan Sumber Daya Manusia nya dengan serius, karena Sumber Daya Manusia yang menjadi modal utama dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan baik dari segi perencanaan, pengadaan Sumber Daya dan pelaksanaan aktifitas organisasi. Hanya Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang dimilikinya dan ilmu dalam menghadapi persaingan di jaman sekarang ini. Dan untuk memastikan perusahaan telah mendapatkan Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan melakukan Tindakan-tindakan seperti mengukur atau menilai kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa perusahaan atau organisasi.

Menurut Sinambela (2017) kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Di era globalisasi saat ini, teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan persaingan baik pada tingkat nasional maupun inetrnasional, maka karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Dengan menciptakan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan keterampilan dan pengetahuan bukanlah hal yang mudah mengingat bahwa setiap

individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, maka dari itu perlu terlebih dahulu menyamakan atau menyatukan persepsi antar pemimpin dan karyawan maupun instansi atau organisasi dengan karyawan. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan karena sudah di jelaskan bahwa setiap orang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pelatihan terlebih dahulu.

Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

PT Darusyifa Hikmah Tirta adalah perusahaan yang bergerak di bidang AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) dengan produk air mineral cup bernama Lavida. Pabrik ini memperoleh sumber air dari mata air yang berlokasi cipetir, kadudampit, Sukabumi Regency, Jawa Barat dengan bentuk perusahaan berupa Perseroan Terbatas (PT) dengan jumlah karyawan sebanyak 82 orang, Kondisi kota Sukabumi yang semakin berkembang pada bidang pariwisata juga menjadi salah satu peluang bisnis yang menjanjikan untuk penjualan produk AMDK karena akan lebih banyak orang yang bisa dipenuhi kebutuhannya akan air minum selama berkunjung ke Sukabumi dan juga supaya merek produk bisa lebih dikenal dan menjadi peluang ekspansi bisnis.

Adapun Perusahaan AMDK yang berlokasi di Sukabumi yang merupakan salah satu pesaing PT Darussyifa Hikmah Tirta yaitu PT Trimas Megah Sukabumi. Atas dasar ini penulis mengambil PT Trimas Megah Sukabumi sebagai data pembanding yang menjadi alasan penulis untuk mengetahui apakah PT Trimas Megah Sukabumi ini lebih baik dalam pelatihan terhadap kinerja karyawan dibanding PT Darussyifa Himah Tirta yang diangkat oleh penulis sebagai Perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019

No	Posisi	2017		2018		2019	
		Lulusan	Jumlah	Lulusan	Jumlah	Lulusan	Jumlah
1.	Top Manajemen		2		3		4
	S1	2		3		4	
	SMA	-		-		-	
2.	Staff Admin		3		4		7
	S1	1		1		2	
	SMA/SMEA	2		3		5	
3.	Staff Keuangan		2		2		4
	S1	1		1		1	
	SMA/SMEA	1		1		3	
4.	Staff Produksi		22		32		52
	S1	2		2		2	
	SMA/SMEA	20		30		50	
5.	Staff Gudang		7		11		15
	S1	1		1		1	
	SMA/SMEA	6		10		14	
	Total		36		52		82

Sumber Data : PT Darusyifa Hikmah Tirta, 2020

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019

No	Posisi	2017		2018		2019	
		Lulusan	Jumlah	Lulusan	Jumlah	Lulusan	Jumlah
1.	Top Manajemen		3		4		5
	S1	3		4		5	
	SMA	-		-		-	
2.	Staff Admin		3		5		8
	S1	2		2		3	
	SMA/SMEA	1		3		5	
3.	Staff Keuangan		3		3		3
	S1	2		2		1	
	SMA/SMEA	1		1		2	
4.	Staff Produksi		24		34		55
	S1	2		2		3	
	SMA/SMEA	22		32		52	
5.	Staff Gudang		9		13		18
	S1	2		1		1	
	SMA/SMEA	7		12		17	
	Total		42		59		89

Sumber Data : PT Trimas Megah Sukabumi, 2021

Dapat dilihat antara tabel 1.1. dan 1.2. perbandingan jumlah karyawan antara PT. Darussyifa Hikmah Tirta dengan PT Trimas Megah Sukabumi pada tahun 2017-2019 yaitu PT Trimas Megah memiliki jumlah karyawan lebih banyak dibanding dengan karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta.

**Tabel 1.3. Barang Reject Pada PT Darusyifa Hikmah Tirta
Tahun 2017-2019**

No	Barang	Periode		
		2017	2018	2019
1	Karton	300	195	243
2	Layer	425	411	472
3	Straw	375	340	402
4	Cup 220 GKI	254	362	407
5	Cup 220 PBA	115	252	322
6	Lid Cup	245	438	485
Rata-rata Pertahun		285.7	333	388.5

Sumber Data : PT Darusyifa Hikmah Tirta, 2020

**Tabel 1.4. Barang Reject Pada PT Trimas Megah Sukabumi
Tahun 2017-2019**

No	Barang	Periode		
		2017	2018	2019
1	Karton	290	190	240
2	Layer	410	410	460
3	Straw	370	339	401
4	Cup 220 GKI	252	359	402
5	Cup 220 PBA	111	250	319
6	Lid Cup	240	435	480
Rata-rata Pertahun		278.8	330.5	383.7

Sumber Data : PT Trimas Megah Sukabumi, 2021

Berdasarkan tabel 1.3. dan 1.4. di atas, dilihat dari rata-rata pertahun barang reject PT Darusyifa Hikmah Tirta dan PT Trimas Megah Sukabumi dari tahun 2017-2019 sama sama terus mengalami peningkatan hal ini akan berdampak pada target produksi yang kurang maksimal. Akan tetapi PT Trimas Megah Sukabumi memiliki nilai lebih rendah dibanding PT Darussyifa dalam penanganan barang reject sehingga PT Darusstifa Hikmah Tirta lebih diperlukan pelatihan terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik dan masalah seperti ini dapat diminimalisir.

Tabel 1.5. Produk Yang Mengalami Kerusakan Pada PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019

No	Bulan	Periode		
		2017	2018	2019
1.	Januari	239	263	315
2.	Februari	118	130	169
3.	Maret	352	387	445
4.	April	417	459	550
5.	Mei	745	820	1016
6.	Juni	548	603	723
7.	Juli	231	254	314
8.	Agustus	572	629	754
9.	September	426	469	581
10.	Oktober	327	360	378
11.	November	125	138	164
12.	Desember	389	428	543
Rata-rata Pertahun		411	374	496

Sumber Data : PT Darusyifa Hikmah Tirta, 2020

Tabel 1.6. Produk Yang Mengalami Kerusakan Pada PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019

No	Bulan	Periode		
		2017	2018	2019
1.	Januari	230	235	205
2.	Februari	115	120	160
3.	Maret	330	335	400
4.	April	415	420	500
5.	Mei	740	745	650
6.	Juni	542	545	690
7.	Juli	220	225	300
8.	Agustus	570	575	720
9.	September	421	430	570
10.	Oktober	325	330	370
11.	November	120	135	150
12.	Desember	385	390	541
Rata-rata Pertahun		367.7	373	438

Sumber Data : PT Trimas Megah Sukabumi, 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.5. dan 1.6. produk yang mengalami kerusakan PT Darussyifa Hikmah Tirta dan PT Trimas Megah Sukabumi dari tahun 2017-2019 mengalami kenaikan dan penurunan yg signifikan, jika terus menerus seperti ini akan berdampak pada penurunan kualitas produk yang dihasilkan serta produksi yang dijalankan kurang maksimal. Akan tetapi nilai dari prduk yang mengalami kerusakan PT Trimas Megah Sukabumi lebih rendah dibandingkan dengan PT Darussyifa Hikmah Tirta sehingga PT Darussyifa Hikmah Tirta sangat memerlukan pelatihan terhadap karyawan guna dapat meminimalisir kerusakan produk pada perusahaan dengan seperti itu kinerja karyawan pun dapat berkembang menjadi lebih baik.

Tabel 1.7. Target Produksi PT Darusyifa Hikmah Tirta Tahun 2017-2019

No	Bulan	Periode 2017			Periode 2018			Periode 2019		
		Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)
1.	Jan	2.100	504	24%	2.100	1.113	53%	2.100	1.470	70%
2.	Feb	2.100	315	15%	2.100	1.197	57%	2.100	1.575	75%
3.	Mar	2.100	945	45%	2.100	1.344	64%	2.100	1.785	85%
4.	Apr	2.100	672	32%	2.100	1.029	49%	2.100	1.365	65%
5.	Mei	2.100	672	32%	2.100	1.596	76%	2.100	1.848	88%
6.	Jun	2.100	504	24%	2.100	1.617	77%	2.100	1.869	89%
7.	Jul	2.100	693	33%	2.100	1.659	79%	2.100	1.932	92%
8.	Agu	2.100	252	12%	2.100	1.155	55%	2.100	1.344	64%
9.	Sep	2.100	483	23%	2.100	1.449	69%	2.100	1.932	92%
10.	Okt	2.100	945	45%	2.100	924	44%	2.100	1.239	59%
11.	Nov	2.100	651	31%	2.100	1.008	48%	2.100	1.344	64%
12.	Des	2.100	861	41%	2.100	1.176	56%	2.100	1.575	75%
Rata-Rata Per Tahun				30%			61%			77%

Sumber : Data Produksi PT. Darusyifa Hikmah Tirta, 2020

Tabel 1.8. Target Produksi PT Trimas Megah Sukabumi Tahun 2017-2019

No	Bulan	Periode 2017			Periode 2018			Periode 2019		
		Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%)
1.	Jan	2.300	600	26%	2.300	1.250	54%	2.300	1.650	71%
2.	Feb	2.300	370	16%	2.300	1.450	63%	2.300	1.750	76%
3.	Mar	2.300	1010	43%	2.300	1.600	69%	2.300	1.990	86%
4.	Apr	2.300	780	33%	2.300	1.200	52%	2.300	1.500	65%
5.	Mei	2.300	720	32%	2.300	1.780	77%	2.300	2.050	89%
6.	Jun	2.300	600	26%	2.300	1.775	77%	2.300	2.055	89%
7.	Jul	2.300	785	34%	2.300	1.800	78%	2.300	2.150	93%
8.	Agu	2.300	280	12%	2.300	1.400	60%	2.300	1.480	64%
9.	Sep	2.300	595	25%	2.300	1.550	67%	2.300	2.155	93%
10.	Okt	2.300	1070	46%	2.300	1.100	47%	2.300	1.400	60%
11.	Nov	2.300	750	32%	2.300	1.050	45%	2.300	1.500	65%
12.	Des	2.300	950	41%	2.300	1.200	52%	2.300	1.750	76%
Rata-Rata Per Tahun				30.5 %			61.7 %			77.2 %

Sumber Data : PT Trimas Megah Sukabumi, 2021

Berdasarkan data di atas, tingkat produksi di PT Darusyifa Hikmah Tirta dan PT Trimas Megah Sukabumi pada tahun 2017 masih dalam proses berjalan sehingga dengan pencapaian target masih jauh dari target yang diharapkan. Rata-rata presentase ketercapaian produksi per bulan hanya mencapai 30% dan 30.5 % dari target produksi. Sedangkan pada tahun 2018 presentasi kenaikan produksi hanya naik 31% menjadi 61% dan 31.5% menjadi 61.7 % dan tahun 2019 naik kembali menjadi 77% dan 77.2% masih jauh ke target produksi 100% dengan tingkat produksi mengalami kenaikan dan penurunan, karena hal itu Perusahaan perlu menemukan penyebab belum tercapainya target produksi ini dan segera melakukan evaluasi agar meningkatkan jumlah produksi. Sehingga dapat dilihat target produksi antara PT Darussyifa dengan PT Trimas Megah Sukabumi memiliki selisih pada tahun 2017 0.5 % tahun 2018 0.7 % dan tahun 2019 0.2 % yang mana PT Trimas Megah Sukabumi memiliki nilai lebih tinggi.

Maka dari itu pelatihan sangat diperlukan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta dikarenakan dibanding perusahaan sejenis AMDK di Sukabumi perusahaan memiliki

nilai target produksi lebih rendah dengan perusahaan pesaing lainnya. Dengan seperti itu PT Darussyifa Hikmah Tirta perlu melakukan Pelatihan terhadap kinerja karyawan karena sangat penting dalam suatu perusahaan guna meminimalisir tidak tercapainya target yang telah direalisasikan.

Pelatihan kerja menjadi salah satu solusi yang dapat di ambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan juga dapat mempengaruhi sikap individu karyawan menjadi lebih baik merubah pola kerja menjadi lebih sistematis, karyawan menjadi paham dan mengerti pola kerja yang benar dan efisiensi yang pada akhirnya berujung pada kualitas output yang dihasilkan menjadi lebih baik dari sebelum mendapatkan pelatihan. Diharapkan pelatihan terhadap karyawan akan memberikan feedback berupa kinerja terbaik kepada perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung akan memberikan nilai positif terhadap jalannya perusahaan. Kondisi saat ini perusahaan belum melaksanakan program pelatihan, proses pembelajaran masih menggunakan metoda manual belum terstruktur sehingga penyampaian ilmu dan mekanisme dalam bekerja tidak secara merata sampai ke seluruh bagian divisi. Belum ada nya pelatihan secara merata ke seluruh bagian membuat sistem kerja dan mekanisme pola kerja masih belum maksimal.

Kondisi saat ini karyawan masih terpaku kepada instruksi kerja manual, dikarenakan keterbatasan pelatihan dan materi yang diberikan oleh perusahaan, keterampilan karyawan masih belum bisa dimaksimalkan potensinya karena materi pelatihan atau sesi pelatihan belum bisa memaksimalkan potensi yang ada di seluruh karyawan. Dengan demikian meningkatkan mutu serta kualitas SDM agar dapat bersaing dengan produk AMDK yang sudah terlebih dahulu beredar dipasaran sudah merupakan hal yang harus segera dilaksanakan oleh perusahaan. Dengan mutu dan kualitas SDM yang meningkat akan membuat target kinerja perusahaan mengalami peningkatan sehingga faktor kerugian perusahaan dapat di tekan dan menurun sehingga produksi AMDK dapat berjalan sesuai dengan target yang sudah di tentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita lihat bahwa pelatihan kerja menjadi salah satu solusi yang dapat di ambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan juga dapat mempengaruhi sikap individu karyawan menjadi lebih baik merubah pola kerja menjadi lebih sistematis. Pelatihan kerja bisa dikatakan berhasil dan dapat diimplementasikan, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan Perusahaan PT Darussyifa Hikmah Tirta masih terpaku kepada instruksi kerja manual sehingga dalam pelaksanaan kegiatan produksi terdapat bahan baku reject yang mengalami kerusakan sehingga setiap tahun terjadi peningkatan signifikan selama periode penelitian dari tahun 2017-2019.
2. Karyawan Perusahaan PT Darussyifa Hikmah Tirta masih terpaku kepada instruksi kerja manual sehingga dalam pelaksanaan kegiatan produk yang mengalami kerusakan sehingga setiap tahun terjadi peningkatan signifikan selama periode penelitian dari tahun 2017-2019.
3. Tidak adanya program pelatihan karyawan yang memadai sehingga Target Produksi PT Darussyifa Hikmah Tirta tahun 2017-2019 tidak sesuai target yang diharapkan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta?
3. Bagaimana Hubungan Pelatihan dengan Kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat mengurangi penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan maksud penelitian yang telah diuraikan adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan dalam membantu PT Darussyifa Hikmah Tirta untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada dengan memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang dalam pencapaian kinerja yang optimal pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis mampu memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu sebagai referensi penelitian berikutnya bagi para akademis khususnya mahasiswa Universitas Pakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

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

Menurut Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

“Human Resource Management can be intrepeted as the science and art of regulating the relationship and role of the workforce to be effective and efficient in the use of human capabilities in order to achieve the goals of each company”. (Mathis and Jackson, 2012)

“Menurut Mathis dan Jackson (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan “.

“Human Resource Management is the process of obtaining, training, asesing and compensating employees and attending to their employment, health amd safety, fairness concerns”. (Dessler, 2015)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, perhatian keadilan”. (Dessler, 2015).

Dari pengertian meneurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu tau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan diadakan Tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian atas balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di pihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisi, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menurut Haris (2016) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup :

1. *Planning*,
2. *Staffing*,
3. *Evaluating and compensating*,
4. *Improving*,
5. *Maintaining effective employer-employer relationship*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3. 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 :

1. Tujuan Sosial (*social objectives*)
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. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah – masalah sosial.
2. Tujuan Organisasional (*organizational objective*)
Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas

organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusia, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa – biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program – program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas Ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arahan yang baru.

4. 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 rendah, ketidakhadiran, bahkan *sabotase*. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan keutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar atau praktek untuk sesuatu tujuan baik, dilakukan secara berulang untuk meningkatkan kemampuan. Penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan sebagai berikut :

Menurut Hamali (2016) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Menurut Sinambela (2016) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang terdiri dari beberapa jenis indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan psikomotorik guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan maupun organisasi.

2.2.2. Tujuan Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2016) tujuan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu
2. Mengurangi kecelakaan
3. Mengurangi pengawasan
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi
5. Mempertinggi moral

Menurut 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.

Menurut Marwansyah (2016) Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

2.2.3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan.

- a. *On The Job Training* Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.
- b. *Vestibule Training* Pada metode vestibule training, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatihan khusus (staff specialist). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya.
- c. Magang atau *Apprenticeship* Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan on the job training, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.
- d. Kursus dan Pelatihan Khusus Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan di bidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memilih metode tertentu yang digunakan pada program pelatihan harus memenuhi beberapa faktor yaitu : Efisien biaya, isi program yang di kehendaki, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatihan, dan prinsip-prinsip belajar. Tingkat pentingnya akan factor-faktor di atas terhadap penentuan metode yang akan digunakan dalam program pelatihan tergantung pada situasi.

2.2.4. Proses Pelatihan

Dessler (2015) menyatakan proses-proses pelatihan adalah sebagai berikut

1. Analisis kebutuhan pelatihan

2. Desain program pelatihan keseluruhan
3. Kembangkan mata pelajarannya (benar-benar Menyusun/membuat materi pelatihan)
4. Implementasikan pelatihan, dengan benar-benar melatih kelompok karyawan sasaran dengan menggunakan metode seperti pelatihan *on the job daring*
5. Evaluasi efektifitas mata pelajaran tertentu.

2.2.5. Indikator Pelatihan

Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Instruktur
 - a. Pendidikan
 - b. Penguasaan Materi
2. Peserta
 - a. Semangat Mengikuti Pelatihan
 - b. Seleksi
3. Materi
 - a. Sesuai Tujuan
 - b. Sesuai Komponen Peserta
4. Tujuan
 - a. Meningkatkan Keterampilan
 - b. Memiliki Sasaran Yang Jelas.

Menurut Dessler (2015) dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingatn 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.

 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - b. Memotivasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik.
2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode

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

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

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.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Berdasarkan indikator-indikator pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah alat ukur yang digunakan dalam mengukur pelatihan, indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu : 1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Materi dan 4. Tujuan pelatihan.

2.2.6. Manfaat Pelatihan

Menurut Hartati & Amir (2016) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan

- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan salah satu indikator dalam suatu organisasi. Dibawah ini adalah pengertian pelatihan kinerja menurut beberapa ahli :

Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya.

Kasmir (2016) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

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.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian atau prestasi kerja karyawan dalam kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2. Dimensi Kinerja

Banyak dimensi yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, berikut dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli :

Menurut Edison (2016) mengemukakan 4 dimensi yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Target, merupakan dimensi terhadap pemenuhan jumlah barang pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan loyalitas pelanggan.
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli penulis gunakan dimensi dalam penelitian ini yaitu : 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu dan 4. Taat asas.

2.3.3. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Dessler (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah pengevaluasian kinerja karyawan di saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Dibutuhkan penetapan standar kinerja dalam memberikan penilaian kinerja dan mengasumsikan dalam menghilangkan kekurangan kinerja, karyawan harus mendapatkan pelatihan, feedback, insentif. Proses penilaian kinerja ada tiga langkah yaitu:

1. melakukan penetapan standar dalam bekerja.
2. standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan relatif dalam menilai kinerja karyawannya.
3. dengan adanya feedback yang diberikan bertujuan untuk membantu memperbaiki kinerja yang kurang. Penilaian kinerja harus membandingkan “apa yang seharusnya” dan “apa yang ada”. Maka dari itu, direktur harus memberi tahu karyawan mengenai standar kinerja yang di harapkan.

2.3.4. Indikator Penilaian Kinerja

1. Sikap

Penilaian kinerja karyawan yang pertama dan yang cukup terlihat adalah penilaian terhadap sikap karyawan dalam bekerja. Sikap bukan hanya tentang kemampuan mengikuti norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut, melainkan juga melihat sikap pribadi karyawan dalam lingkungan kerja, Apakah karyawan dengan sikap kerja yang tekun dan tertib, atau apakah model karyawan dengan sikap kerja yang masa bodo, malas dan berantakan. Profesionalisme kerja juga masuk dalam penilaian sikap. Sikap karyawan akan terlihat dari bagaimana ia bekerja dengan tim dan rekan kerja yang lain, bagaimana manajemen waktunya, dan bagaimana ia menjalankan pekerjaannya setiap hari. Penilaian ini berguna untuk HRD agar bisa melakukan penanganan yang lebih lanjut jika terjadi hal yang tidak diinginkan. Tentunya penilaian sikap ini untuk menghindari sikap SDM yang berpotensi merugikan perusahaan. Pun karyawan yang memiliki sikap yang profesional pastinya bisa diapresiasi lebih tinggi dengan pemberian reward.

2. Kehadiran

Kehadiran adalah kriteria penilaian kinerja yang tidak bisa ditinggalkan. Paling tidak kehadiran ini memberikan gambaran bagaimana kemauan karyawan dalam bekerja. Ia yang selalu hadir tertib dan tepat waktu pastinya berbeda dengan karyawan yang sering melakukan izin dan kebiasaan datang terlambat. Hasil penilaiannya pun berbeda. Perusahaan dapat memberikan penilaian secara adil untuk karyawan dengan hasil absensi yang dilakukan setiap hari.

3. Hasil Kinerja

Absen setiap hari namun tidak memiliki hasil, sama saja tidak ada artinya masuk kerja. Nah, hasil kinerja karyawan adalah penilaian untuk melihat seberapa bagus kemampuannya dalam bekerja atau menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Tentunya perusahaan menggunakan tenaganya untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan tersebut dan yang pasti hasil kinerja ini memberikan imbas juga untuk kelangsungan operasional perusahaan. Penilaian hasil kinerja dilakukan untuk memantau seberapa besar pemahamannya di bidang kerja dan digunakan sebagai langkah dasar untuk melakukan evaluasi karyawan tersebut. Jika perusahaan ingin melakukan promosi kepada karyawan tersebut, hasil ini bisa digunakan sebagai pertimbangan.

4. Komunikasi

Bekerja tidak semata mata didasarkan dengan kemampuan saja, namun kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja tidak kalah penting, bahkan menjadi satu hal yang harus dikuasai karyawan. Kelancaran komunikasi akan memengaruhi kelancaran bekerja, jika dalam tim terdapat masalah komunikasi, ini akan menghambat koordinasi yang berakibat kualitas hasil pekerjaan berkurang. Perusahaan tidak ingin hal ini terjadi pada lingkungan kerja tersebut, sehingga penilaian karyawan dalam bidang komunikasi perlu dinilai dan dievaluasi untuk kebaikan bersama. Hal yang

masih bersinggungan dengan penilaian komunikasi adalah kerja sama. Dalam pekerjaan tim sikap individualisme sangat menghambat, oleh karena itu penilaian kerja sama dilakukan. Pun agar memicu motivasi karyawan untuk menjalin kerja sama yang baik dalam satu tim.

5. Kepemimpinan

Nah ini adalah satu indikator yang cukup memengaruhi kenaikan posisi karyawan. Kepemimpinan adalah satu kemampuan yang tidak semua orang bisa menguasainya. Kepemimpinan bukan hanya tentang ilmu yang ia miliki, ketinggian IQ ataupun kualitas pekerjaan yang di hasilkan. Melainkan kombinasi dari SQ, EQ dan IQ. Dari tiga elemen ini, jika seorang karyawan memiliki ketiganya maka ia bisa menjadi karyawan yang potensial.

2.3.5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015) terdapat beberapa metode yang dapat dipakai dalam sistem penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Metode Skala Rating Grafik: Perbandingan nilai yang menempatkan sejumlah sifat serta rentang kinerja untuk setiap individu. Kemudian setiap karyawan dinilai melalui identifikasi skor yang mencerminkan tingkat kinerjanya.
2. Metode Peringkat Alternatif: Menentukan pemberian peringkat untuk tingkatan karyawan mulai dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk menurut sifatnya.
3. Metode Perbandingan Berpasangan: melakukan perbandingan karyawan dari seluruh pasangan karyawan yang menunjukkan sifat kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan sebagainya untuk melihat salah satu karyawan yang terbaik dari pasangan tersebut.
4. Metode Distribusi Paksa: Mirip dengan gradasi pada kurva; persentase kurs yang ditentukan diposisikan dalam beberapa kategori kinerja. Keuntungan besar saat distribusi paksa dilakukan adalah mencegah pengawas memberikan nilai untuk semua atau sebagian besar karyawannya “tinggi” atau “memuaskan”. Sistem peringkat distribusi yang dipaksakan juga dapat meningkatkan risiko dampak negatif yang diskriminatif.
5. Metode Insiden Kritis: Mengarsip ulasan yang bersifat positif dan negatif pada setiap perilaku karyawan terkait pekerjaannya serta melakukan peninjauan terhadap karyawan sesuai waktu yang sudah ditentukan. Setiap enam bulan sekali, supervisor bertemu dengan bawahan untuk membahas kinerja yang terakhir, dengan menggunakan insiden sebagai acuan.
6. Formulir Naratif: Menilai kinerja menggunakan penilaian masa lalu karyawan dan aspek-aspek yang diperlukan untuk diperbaiki dengan penilaian tertulis dapat dalam bentuk naratif. Penilaian naratif penyelia membantu karyawan

mengerti di mana kinerja yang baik atau yang buruk, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja itu.

7. Skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS): Metode BARS bertujuan menggabungkan kegunaan insiden kritis naratif dan pengukuran kuantitatif dengan menjangkar skala terkuantifikasi dengan contoh naratif spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

Berikut Lima langkah dalam mengembangkan (BARS):

1. Tulis insiden kritis: Mintalah penyelia untuk menulis contoh khusus (insiden kritis) tentang kinerja yang efektif dan yang tidak efektif pada saat bekerja.
2. Mengembangkan dimensi kinerja: Mintalah karyawan membuat pengelompokan insiden menjadi lima atau sepuluh dimensi kinerja, seperti “kemampuan keahlian menjual”.
3. Alokasi kembali insiden: Untuk memverifikasi pengelompokan ini, minta kelompok lain yang juga memahami pekerjaan untuk merelokasi kembali insiden kritis asli ke kluster yang mereka pikir paling cocok. Pertahankan kejadian jika hampir semua dari kelompok kedua ditugaskan ke tempay tang sama dengan kelompok pertama.
4. Skala insiden: Tim kedua ini kemudian menilai perilaku yang digambarkan oleh insiden tersebut sebagai seberapa praktis atau tidak praktis itu yang mewakili kinerja pada dimensi.
5. Kembangkan instrumen akhir: Pilihlah kurang lebih enam atau tujuh insiden sebagai perilaku dimensi.
8. Skala Standar Campuran: Skala standar campuran agak mirip dengan BARS. Disebut skala campuran karena dengan “menggabungkan” secara berurutan pernyataan contoh perilaku yang baik dan yang buruk saat mendaftar. Tujuan dari metode ini untuk mengurangi kesalahan dengan cara membuat kesalahan yang tidak terlalu jelas didepan penilai (1) apa dimensi kinerja dia peringkat; dan (2) apakah perilakunya menunjukkan performa yang tinggi, sedang, atau rendah. Dari setiap pernyataan yang dinilai oleh penilai menunjukkan apakah performa karyawan yang terakhir ini lebih baik, sama saja, atau lebih buruk dari sebelumnya.
9. Manajemen berdasarkan Tujuan: Program penetapan tujuan dan penilaian di seluruh perusahaan multistep. Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan terukur, yang relevan secara organisasi dengan setiap individu, dan berdiskusi mengenai kemajuan yang terakhir menuju tujuan ini secara berkala. Beberapa langkah langkah dalam menetapkan manajemen berdasarkan tujuan yaitu:
 1. Tetapkan tujuan organisasi.
 2. Tetapkan tujuan departemen
 3. Diskusikan tujuan departemen

4. Tetapkan hasil yang diharapkan dari masing masing tujuan individu
 5. Melakukan tinjauan kinerja
 6. Memberikan feedback
10. Penilaian Kinerja Berbasis Komputerisasi dan Web: Sistem penilaian berbasis komputer atau Internet dengan mengumpulkan catatan tentang karyawan pada tahun itu, kemudian menghubungkannya dengan penilaian untuk karyawan di beberapa sifat kinerja.
 11. Memonitor Kinerja Elektronik: Sistem memonitor kinerja elektronik (EPM) menggunakan jaringan teknologi komputer untuk memudahkan manajer dalam memantau komputer karyawan. Sistem pemantauan elektronik dapat menambahkan produktivitas, dan dapat meningkatkan stres karyawan.

2.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk

memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

2.3.7. Indikator Kinerja

Menurut Edison (2016) bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
 - a. Kerapihan kerja
 - b. Ketelitian dalam bekerja
 - c. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kuantitas
 - a. Ketepatan waktu dalam bekerja
 - b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
 - c. Kepuasan hasil kerja
3. Kerjasama
 - a. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja
 - b. Kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan masalah
4. Tanggung Jawab
 - a. Rasa tanggung jawab dalam mengamalkan keputusan
 - b. Memanfaatkan sarana dan prasarana
5. Inisiatif
 - a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam bekerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Firstianty Wahyuening Fibriany (2019)	Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Pelatihan : 1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode. 4. Materi 5. Tujuan pelatihan Kinerja: 1. Dimensi target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa pelatihan kepatuhan memiliki hubungan dengan tingkat rendah dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 33,8%. Dilihat dari beberapa hasil analisis, yaitu analisis korelasi didapatkan nilai 0,338, dilihat dari hasil analisis uji anava diperoleh	https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala . Volume 19 No. 1 Maret 2019 P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314

					<p>F hitung > F tabel yang didapat adalah $4,890 > 2,84$ atau dengan melihat tingkat sig.F lebih kecil dari pada 0,1 yaitu $0,033 < 0,1$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan, dan pernyataan ini diperkuat dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien beta bernilai positif.</p>	
2	Viara Manoppo, Lotje Kawet dan Rita Taroreh (2017)	Hubungan Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Indikator yang diambil dari penelitian ini yaitu pelatihan meliputi tujuan, sasaran, instruktur, materi, metode, peserta. Sedangkan kinerja meliputi kualitas, kuantitas pelaksanaan tugas, dan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pelatihan tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado 2. Pendidikan tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Dengan hasil kesimpulan	Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2819-2828 ISSN 2303-1174

				tanggung jawab	diatas bisa menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya pelatihan dan pendidikan tidak mempengaruhi kinerja seseorang karyawan pada PT Air Manado , tidak ada hubungan. Dengan demikian hal ini tidak masalah dalam hal melakukan pekerjaan yang banyak didalam kantor PT air Manado.	
3	Aini Ridhania, Sudadio & Ahmad Fauzi (2019)	Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Kota Cilegon	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	<p>Pelatihan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode. 4. Materi 5. Tujuan pelatihan <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT Krakatau Steel Serta mengacu pada rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Hubungan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Terdapat hubungan yang	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol. 4 No 2 Hlm. 174 - 189. Agustus 2019 P-ISSN 2549-1717 e-ISSN 2541-1462

					<p>positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis korelasi produk moment menunjukan adanya hubungan positif antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerjanya.</p> <p>2. Hubungan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis korelasi produk moment adanya hubungan positif antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin meningkat pula kualitas kinerjanya.</p> <p>3. Hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis regresi bertujuan untuk mengetahui signifikansi antara Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersamasama dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.</p>	
4	Feriza Fadhil (2015)	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	<p>Pelatihan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Pelatih (Instruktur) 4. Peserta Pelatihan 5. Sarana Pelatihan 	<p>1. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh CV. Cibalung Happy Land Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang cukup baik.</p>	<p>Universitas Pakuan Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5 E-ISSN 2502-5678</p>

				<p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Kemampuan Kerjasama 	<p>Karyawan menilai bahwa materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan sarana pelatihan telah mendukung proses pelatihan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>2. Penilaian kinerja karyawan secara individu CV. Cibalung Happy Land Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Cibalung Happy Land Bogor mayoritas memberikan kualitas hasil kerja cukup baik, tepat waktu dalam bekerja, dan mampu bekerjasama dengan cukup baik.</p> <p>3. Hasil uji hipotesis regresi</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					diperoleh nilai thitung>tabel (2,310>2,032) maka Ho ditolak Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung positif berarti berpengaruh positif, yaitu jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.	
--	--	--	--	--	---	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2016) hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau Keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

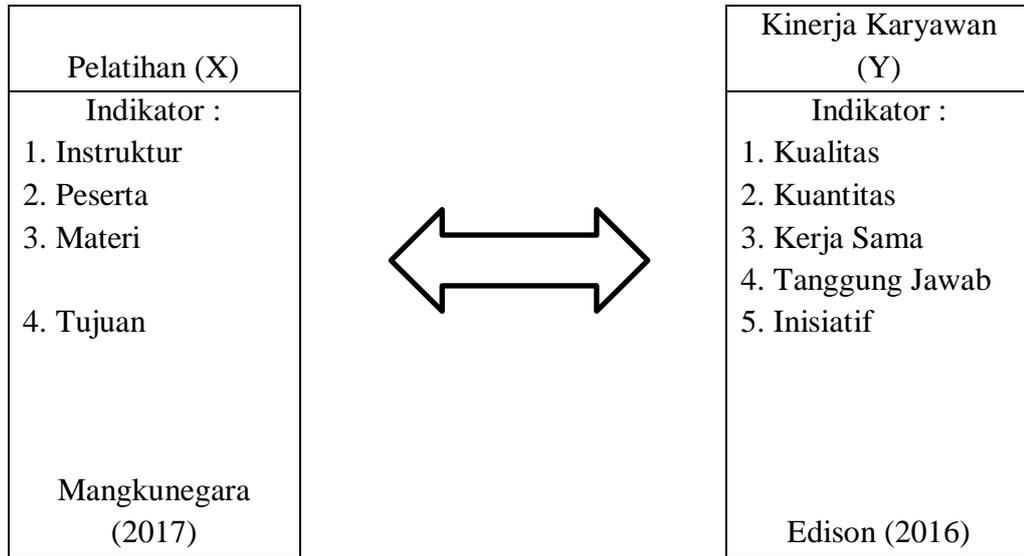
Penelitian ini Didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu dimana penelitian yang dilakukan oleh Firstianty Wahyuhening Fibriany (2019), Aini Ridhania, Sudadio & Ahmad Fauzi (2019) dan Feriza Fadhil (2015) dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yg positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Serta tidak sesuai oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Viara Manoppo, Lotje Kawet dan Rita Taroreh (2017) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat hubungan yg positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja dalam penelitian menggunakan teori menurut Mangkunegara (2017) yaitu instruktur, peserta, materi dan tujuan. Serta Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam penelitian

menggunakan teori menurut Edison (2016) yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

2.4.3. Konstelasi Penelitian

Dari hasil kerangka di atas maka dapat diambil suatu penelitian yang digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) secara statistik hipotesis di artikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel. Oleh karena itu dalam statistik yang di uji adalah statistik nol.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat hubungan positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif (eksploratif) verifikatif peneliti melakukan riset dilapangan dengan melihat fakta-fakta bagaimana perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu Pelatihan kinerja dengan kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah tentang pelatihan dengan indikator yaitu instruktur, peserta, materi dan tujuan sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan dengan indikator target, kualitas, waktu, dan tanggung jawab sebagai variabel terikat (dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini adalah karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta sebanyak 82 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT Darussyifa Hikmah Tirta yang berlokasi cipetir, kadudampit, Sukabumi Regency, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol, angka atau bilangan. Sedangkan data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol, angka atau bilangan.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Seperti sumber-sumber kepustakaan, penelitian sebelumnya atau jurnal terdahulu, literatur buku, dan media massa.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel Hubungan Pelatihan kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan (X) Gary Dessler (2015)	1. Instruktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur memiliki pengalaman pada pelatihan sejenis dan kemampuan yang memiliki kualifikasi 2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan 3. Instuktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan 	Ordinal
	2. Peserta pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus 2. Peserta dapat menerima materi pelatihan 3. Peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan 	Ordinal
	3. Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan 2. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan 	Ordinal

		3. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan	
	4. Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu 2. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan 3. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Edison (2016)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja 2. Ketelitian terhadap detail pekerjaan 3. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam bekerja 2. Kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan 3. Kepuasan hasil kerja 	Ordinal
	3. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja 2. Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan 3. Kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan 	Ordinal
	4. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam mengambil keputusan 2. Tanggung jawab dalam menghadapi masalah 3. Tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan 	Ordinal
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan 2. Inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja 	Ordinal

		3. Inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan	
--	--	--	--

3.5. Sampel Penelitian

3.5.1. Pengertian Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang responden, yaitu karyawan dari PT Darussyifa Hikmah Tirta.

Tabel 3.2. Keterangan Sampel Penelitian

No.	Posisi	Jumlah
1	Top Manajemen	4
2	Staff Admin	7
3	Staff Keuangan	4
4	Staff Produksi	52
5	Staff Gudang	15
Total		82

3.6. Metode Penarikan Sampel

3.6.1. Teknik Sampling

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono, 2017)

3.6.2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Untuk meneliti Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Sugiyono (2016) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber lapangan tidak melalui media perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

1. Observasi langsung

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kegiatan secara langsung di PT Darussyifa Hikmah Tirta.

2. Wawancara

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

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari setiap pertanyaan. Pada penelitian ini dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai PT. Darussyifa Hikmah Tirta.

Dari metode pengumpulan data primer dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian secara spesifik yang disebut juga sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menulis penelitian.

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Pernyataan	Nilai/Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016)

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi, jurnal internet, data-data yang tersedia pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

3.8. Kalibrasi Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuesioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Validitas adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian. (Sugiyono, 2016)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - k$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2016).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji reabilitas merupakan suatu alat ukur yang stabil dapat dikatakan memiliki reabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Reabilitas memberikan terhadap aspek ketetapan dan akurasi.

Pengujian reabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Chronbach alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien Reabilitas

k = Jumlah Variabel Dalam Persamaan

r = Koefisien Rata-rata Korelasi Antar Variabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Chronbach Alpha* $>$ 0.60. (Sugiyono, 2016).

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu data yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016)

3.9.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Tahap analisis dilakukan sampai scoring dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

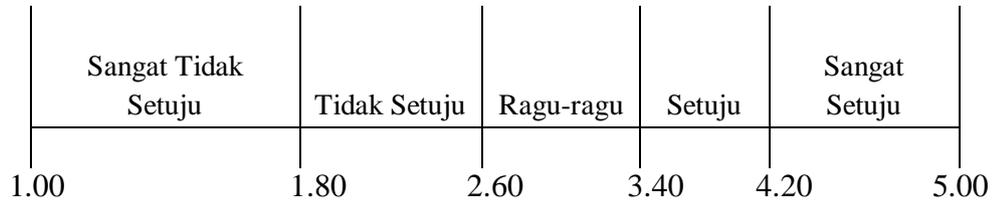
$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor. Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1.00-1.80 : Sangat Tidak Setuju
2. Jika memiliki kesesuaian 1.81-2.60 : Tidak Setuju

3. Jika memiliki kesesuaian 2.61-3.40 : Ragu-ragu
4. Jika memiliki kesesuaian 3.41-4.20 : Setuju
5. Jika memiliki kesesuaian 4.21-5.00 : Sangat Setuju

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sugiyono (2016)

3.9.3. Analisis Koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan variabel (X) dan kinerja variabel (Y) dan juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=0}^n d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sugiyono (2016)

Keterangan : r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman yang menunjukkan keeratan hubungan antara unsur-unsur variabel X dan variabel Y

: d_i^2 = Selisih ranking

: n = Jumlah data

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r) maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0 maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel atau lemah
2. Bila $r = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif atau sangat kuat
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 maka korelasi kuat tetapi negatif.

memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecilnya maka berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Koefesien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefesien	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 (2016)

3.9.4. Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Analisis Koefesien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, dengan rumu sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefesien Determinasi

rs = Koefesien Korelasi.

3.9.5. Uji Hipotesis Koefesien Korelasi

Uji Hipotesis Koefesien Korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara program pelatihan dengan kinerja karyawan , maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji signifikasi uji t hitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

rs = Koefesien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Dimana rumus hipotesisnya sebagai berikut :

1. H_0 : $p \leq 0$ maka tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. $H_a : p > 0$ maka terdapat hubungan yang nyata dan positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai t tabel menggunakan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

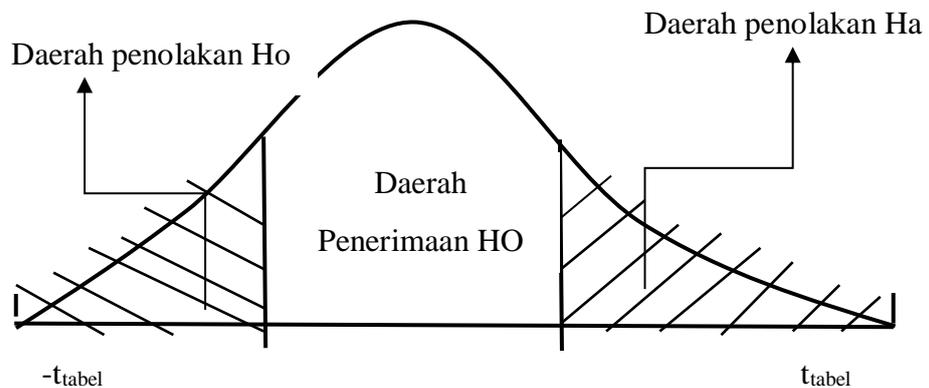
Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 jika nilai t hitung $< t$ tabel

Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t hitung $> t$ tabel

Artinya terdapat hubungan yang nyata dan kuat antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.2. Kurva Distribusi t

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu pelatihan karyawan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individu, data yang diperoleh peneliti dari respon atau tanggapan setiap orang/ individu. Individu yang dimaksud adalah Karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta yang berjumlah 82 Responden. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil riset langsung lapangan selama 2 bulan dan kuesioner berupa pertanyaan kepada pihak karyawan, serta data sekunder yang terdiri dari dokumen atau laporan lainnya dari berbagai media dan instansi yang menyediakan data yang berkaitan dengan penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa disebut sensus. Berdasarkan metode sampling, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui data primer yaitu survey dengan wawancara dan kuesioner. Dan data sekunder yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada seperti, buku, jurnal penelitian terdahulu, dan instansi penyedia data.

4.2. Gambaran Umum Perusahaan

4.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Darussyifa Hikmah Tirta adalah salah satu perusahaan Air Minum Dalam Kemasan yang berdiri masih relative baru, tepatnya Pada Tanggal 5 Desember 2015. Perusahaan ini boleh dikatakan sebagai kepanjangan tangan dari sebuah Pondok Pesantren Darussyifa Al Fitroh Yaspida Sukabumi yang ingin menjadi sebuah lembaga Pendidikan yang mandiri dengan mendirikan unit usaha sendiri, agar dapat menopang keberlangsungan lembaga terutama dalam aspek kebutuhan finansial. Uniknya sebagai sebuah lembaga pendidikan Pesantren, ternyata perusahaan ini mulai eksis dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis yang telah terlebih dahulu berdiri, khususnya di wilayah Kabupaten Sukabumi.

Sebagai perusahaan AMDK, PT Darussyifa Hikmah Tirta sudah tentu harus mengikuti regulasi pemerintah yang sudah baku, mulai dari aspek perijinan dari DTMP-SP Kabupaten Sukabumi guna memperoleh SIUP, TDP dan IUI, maupun perijinan terkait penggunaan Air dari Dinas PSDA yang mengeluarkan ijin SIPPA, hingga SNI, LPPOM MUI untuk ijin halal dan BPOM untuk mendapatkan MD (Merk Dagang).

Dalam menjalankan proses usahanya, PT Darussyifa Hikmah Tirta memproduksi Air Minum dalam Kemasan meliputi tiga jenis, yakni Air Cup 220ml, Air Botol 330ml, 600ml dan 1500ml, serta air Galon 15ltr, semuanya dengan merk

sama yaitu LAVIDA. Sampai saat ini, jenis kemasan yang sudah berjalan dengan optimal adalah jenis Cup 220ml, dengan kemampuan produksi per hari mencapai 7500 karton cup, sementara untuk jenis botol dan galon masih dalam tahap pematapan dan pembenahan.

Saat ini PT Darussyifa Hikmah Tirta sudah menampung karyawan sebanyak 82 orang. Mayoritas karyawan ini adalah alumni dari Pondok Pesantren Darussyifa Al Fitroh yang sengaja diberdayakan dan disalurkan minat dan bakatnya setelah selesai menjalankan tugas study di Pondok Pesantren Darussyifa Al Fitroh.

4.2.2. Visi dan Misi PT Darussyifa Hikmah Tirta

Sebagai perusahaan yang sudah berbentuk PT (Perseroan Terbatas), PT Darussyifa Hikmah Tirta sudah barang tentu memiliki visi dan misi yang jelas dan terencana dengan baik, hal ini sejalan dengan cita-cita pemilik perusahaan yang menginginkan perusahaan nya berkembang, maju dan memiliki daya saing dengan perusahaan lain yang sudah berdiri.

Visi dari PT Darussyifa Hikmah Tirta adalah Terwujudnya sebuah perusahaan AMDK yang Islami memiliki daya saing dan berskala nasional.

Adapun Misi dari PT Darussyifa Hikmah Tirta adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan pertumbuhan pasar AMDK secara merata di seluruh pelosok Kabupaten dan Kota Sukabumi dan Jawa Barat.
2. Mendorong peningkatan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat.
3. Memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas produk standar Internasional, ketersediaan yang merata dan pelayanan memuaskan.
4. Membangun kompetensi dan integritas karyawan untuk menciptakan peningkatan kinerja secara berkesinambungan.
5. Melahirkan calon-calon pemimpin perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan.

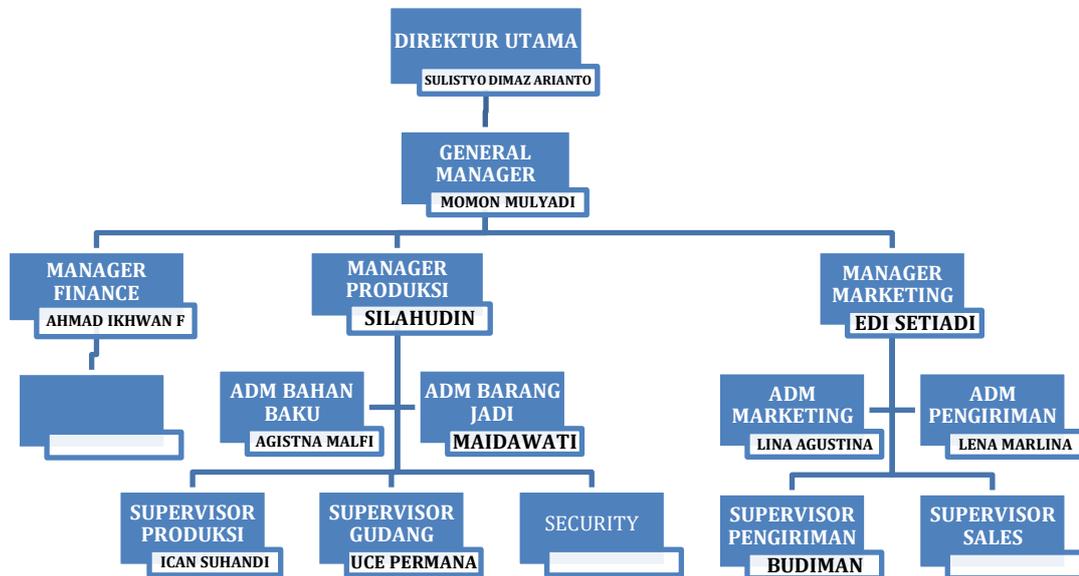
4.2.3. Struktur Organisasi PT Darussyifa Hikmah Tirta

Susunan komisaris dan Direksi PT Darussyifa Hikmah Tirta adalah sebagai berikut : Komisaris Utama : H. Soenarto Dewan Komisaris : ES. Mubarak, Sulisty, Arziandi Rachman, Direktur : Sulisty Dimaz Arianto Direktur: RM. Lendy Haryo. Struktur organisasi PT Darussyifa Hikmah Tirta secara keseluruhan telah mencerminkan satuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Dalam hal ini, pimpinan sebagai direktur utama yang menentukan garis-garis kebijakan baik yang bersifat intern maupun ekstern.

PT Darussyifa Hikmah Tirta dipimpin oleh Direktur yang merupakan anggota aktif dan dipercayakan oleh Dewan Komisaris untuk memimpin perusahaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya, direktur utama dibantu oleh general manager yang bertanggung jawab atas pengendalian seluruh kegiatan operasional unit bisnis melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif, sesuai dengan strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. General manager dibantu oleh manajer Produksi, Manajer keuangan dan Manajer

penjualan. Setiap Manajer membawahi staf masing-masing, seperti yang terlihat pada bagan struktur organisasi berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Darussyifa Hikmah Tirta



Sumber : PT Darussyifa Hikmah Tirta, 2020

4.2.4. Profil Responden

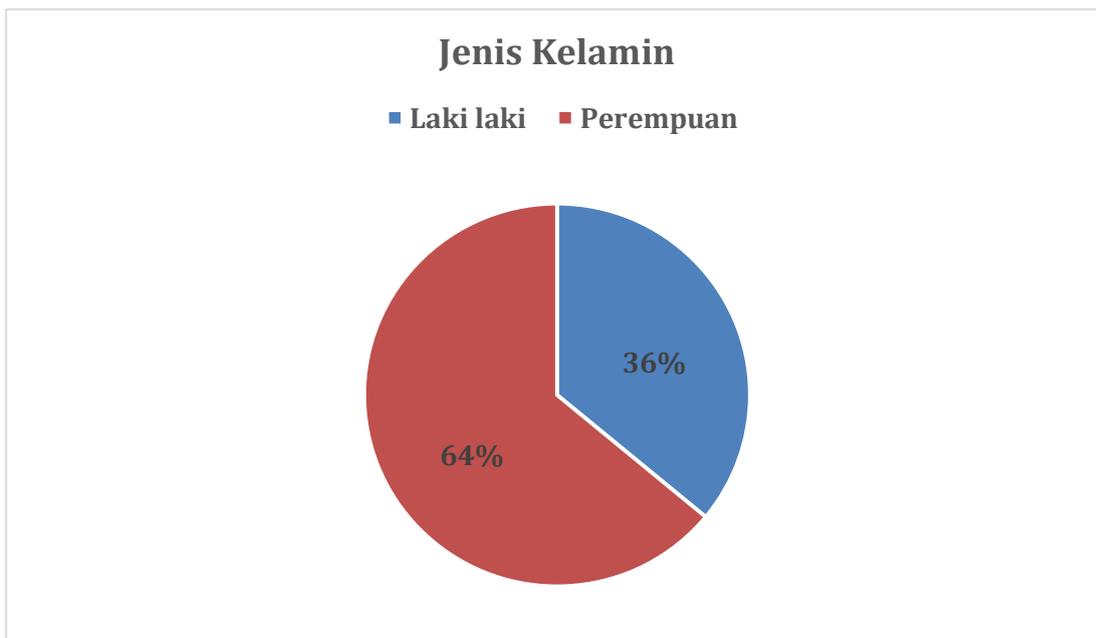
Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada 82 karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama mengenai program pelatihan dan yang kedua mengenai kinerja karyawan.

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berikut ini adalah hasil data profil responden yang merupakan sampel karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta.

**Tabel 4.1.
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	Laki-laki	30	36
2.	Perempuan	52	64
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



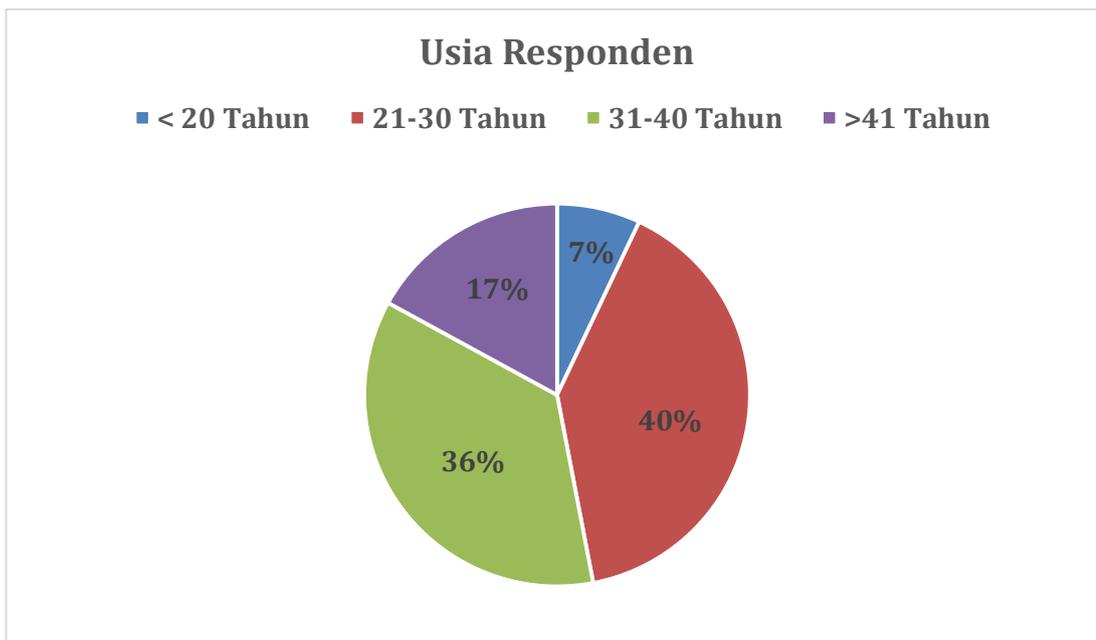
Gambar 4.2.
Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden atau sekitar 36% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden atau sekitar 64%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	6	7
2.	21-30 Tahun	32	40
3.	31-40 Tahun	29	36
4.	>41 Tahun	15	17
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



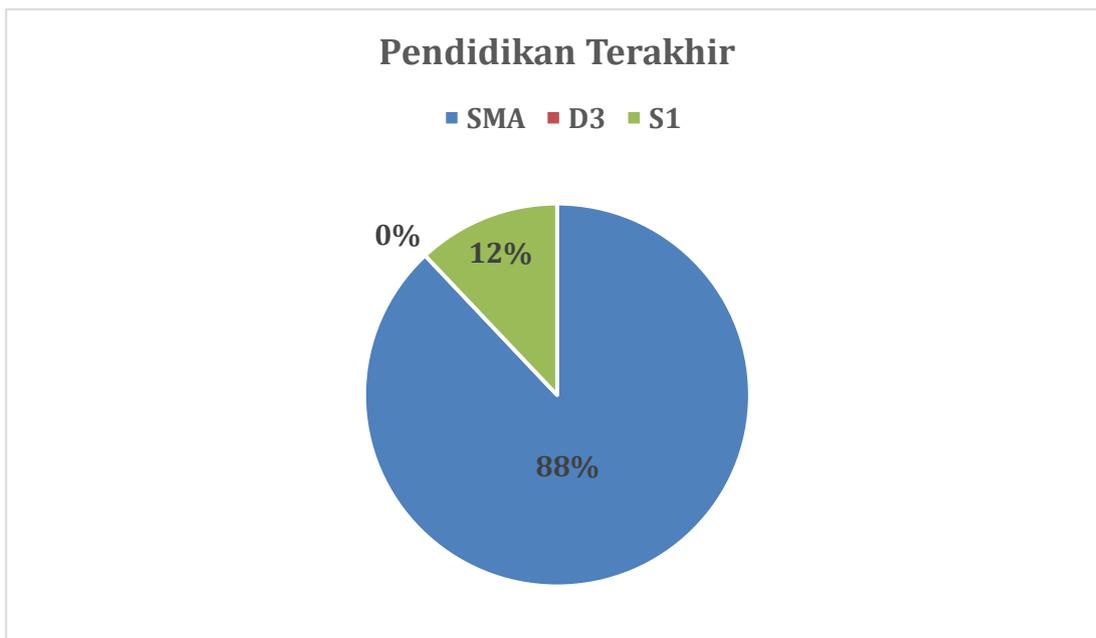
Gambar 4.3.
Tingkat Presentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan Tabel dan gambar 4.2. diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada di usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase yaitu 40% dan paling sedikit berada di usia dibawah 20 tahun yaitu sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase yaitu 7%.

Tabel 4.3.
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	SMA	72	88
2.	D3	-	-
3.	S1	10	12
Jumlah		82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.4.

Tingkat Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

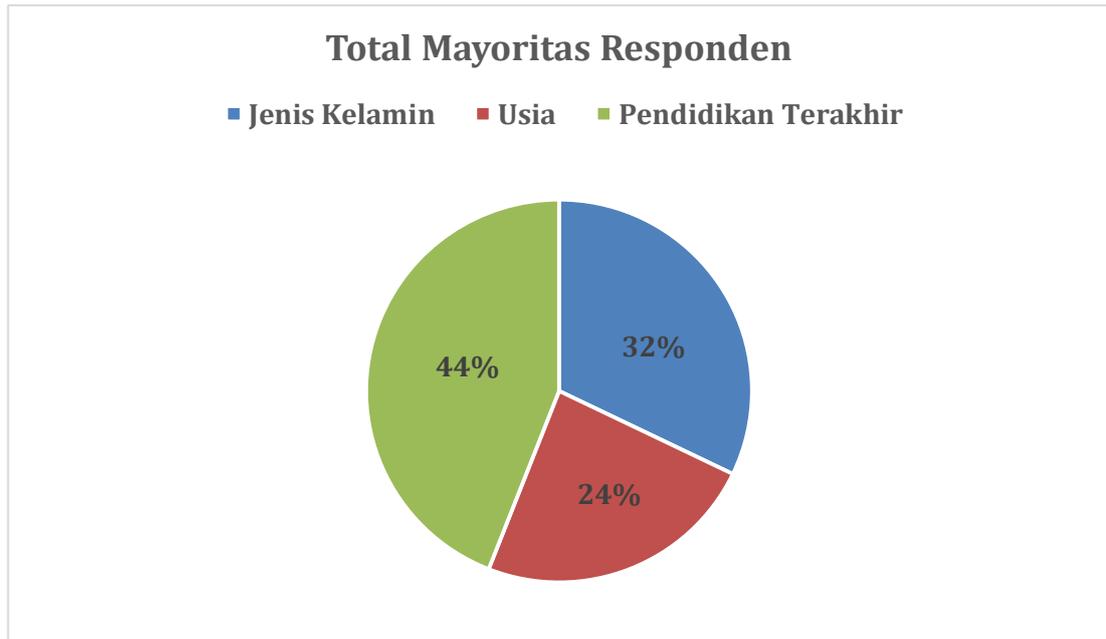
Berdasarkan Tabel dan gambar 4.3. diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah tingkat SMA yaitu sebanyak 72 responden dengan tingkat persentase 88% dan paling sedikit responden dengan pendidikan terakhir yaitu S1 yaitu sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 12%.

Dari data diatas maka dapat dibuat tabel mayoritas responden dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Total Data Responden

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	52
2.	Usia	21-30 Tahun	40
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	72

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.5.
Tingkat Presentase Berdasarkan Total Mayoritas Responden

Berdasarkan tabel dan gambar 4.4. diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 52 responden dengan tingkat persentase 32%, dengan usia 21-30 tahun dengan tingkat persentase 24% dan tingkat pendidikan SMA dengan persentase 44%.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item*. Total *Corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak, peneliti menggunakan program computer dengan IBM SPSS *Statistics 25*. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%. untuk mengitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df=n-2$. Untuk mencari r tabel dengan $n=82$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df=n-2$ sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,213.

- a. Uji validitas variable (X) Program Pelatihan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan melalui instrument-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan

Indikator	No Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur	1	0.930	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	2	0.930	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	3	0.884	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Peserta Pelatihan	4	0.826	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	5	0.786	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	6	0.752	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Materi	7	0.863	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	8	0.930	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	9	0.435	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Tujuan	10	0,874	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	11	0.853	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	12	0.765	0.213	rHitung > rTabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2022 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.5. hasil uji validitas Program Pelatihan diatas terhadap 82 karyawan, diketahui bahwa dari 12 pertanyaan dengan nilai rTabel 0,213 dapat dinyatakan semua pertanyaan valid.

b. Uji Validitas variable (Y) Kinerja karyawan dilakukan dengan terhadap 5 indikator yang dijabarkan melalui instrument instrument pernyataan dengan menggunakan perhitungan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan

Indikator	No Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Pekerjaan	1	0.930	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	2	0.972	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	3	0.966	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Kuantitas Pekerjaan	4	0.866	0.213	rHitung < rTabel	Valid
	5	0.795	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	6	0.860	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Kerja Sama	7	0.456	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	8	0.907	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	9	0.854	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Tanggung Jawab	10	0.456	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	11	0.907	0.213	rHitung > rTabel	Valid
	12	0.854	0.213	rHitung > rTabel	Valid
Inisiatif	13	0.866	0.213	rHitung < rTabel	Valid
	14	0.795	0.213	rHitung < rTabel	Valid
	15	0.860	0.213	rHitung > rTabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2022 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.6. hasil uji validitas Program Pelatihan diatas terhadap 82 karyawan, diketahui bahwa dari 15 pertanyaan dengan nilai r_{Tabel} 0,213 dapat dinyatakan semua pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha.

Tabel 4.7

Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha > 0,6$	Reliabel atau Konsisten
2	$\alpha < 0,6$	Tidak Reliabel atau Tidak Konsisten

a. Menguji reliabilitas instrument variable (X) Program Pelatihan dapat dianalisis melalui program komputer SPSS, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, Sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	12

Tabel 4.9. Hasil Output Reliability Statistic Variabel Pelatihan Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0.964	0.961	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0.964	0.961	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0.964	0.957	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0.964	0.959	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0.964	0.959	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0.964	0.961	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0.964	0.958	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0.964	0.961	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0.964	0.967	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0.964	0.962	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0.964	0.958	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0.964	0.965	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variable Program Pelatihan yaitu sebesar $0.964 > 0,6$ yang artinya instrument penelitian tersebut telah reliabel.

- a. Menguji reliabilitas instrument variable (Y) Kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program SPSS, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, Sebagai Berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	15

Tabel 4.11. Hasil Output Reliability Statistic Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0.970	0.967	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0.970	0.968	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0.970	0.974	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0.970	0.965	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0.970	0.974	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0.970	0.965	$\alpha > 0,6$	Reliabel
13	0.970	0.967	$\alpha > 0,6$	Reliabel
14	0.970	0.968	$\alpha > 0,6$	Reliabel
15	0.970	0.966	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha untuk variable Kinerja karyawan yaitu sebesar $0.970 > 0,6$ yang artinya instrument penelitian tersebut telah reliabel.

4.4. Pelatihan Karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta

Pelatihan (Training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data responden di atas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pelatihan karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta yang diperoleh dari hasil data kuesioner dan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

- Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
 1. Instruktur memiliki pengalaman pada pelatihan sejenis dan kemampuan yang memiliki kualifikasi.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan instruktur Memiliki Pengalaman Pada Pelatihan Sejenis dan Kemampuan Yang Memiliki Kualifikasi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	43	215	52,4
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	360	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 82} \times 100\% = 87,80\%$$

Jadi, total tanggapan responden Mengenai Pertanyaan instruktur Memiliki Pengalaman Pada Pelatihan Sejenis dan Kemampuan Yang Memiliki Kualifikasi adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan.

Tabel 4.13. Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	43	215	52,4
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	360	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 82} \times 100\% = 87,80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan adalah 87,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Instuktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan

Tabel 4.14. Pendapat responden mengenai pertanyaan instuktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	31	124	37,8
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
Jumlah		82	351	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 82} \times 100\% = 85,60\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai mengenai pertanyaan instuktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan adalah 85,60% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Peserta Pelatihan
 1. Peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus

Tabel 4.15. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	46,3
Setuju	4	33	132	40,2
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	4	8	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	351	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 351 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:
Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{351}{5 \times 82} \times 100\% = 85,60\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus adalah 85,60% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Peserta dapat menerima materi pelatihan

Tabel 4.16. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta dapat menerima materi pelatihan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	43,9
Setuju	4	35	140	42,7
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
Jumlah		82	347	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 347 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{347}{5 \times 82} \times 100\% = 84,63\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan peserta dapat menerima materi pelatihan adalah 84,63% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan

Tabel 4.17. Pendapat responden mengenai pertanyaan peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	41,5
Setuju	4	34	136	41,5
Kurang Setuju	3	10	30	12,2
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
Jumlah		82	342	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 342 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{342}{5 \times 82} \times 100\% = 83,41\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan adalah 83,41% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Materi
 1. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Tabel 4.18. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	47,6
Setuju	4	32	128	39,0
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	4	8	4,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	352	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 352 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{352}{5 \times 82} \times 100\% = 85,85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan adalah 85,85% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan

Tabel 4.19. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	43	215	52,4
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	7	21	8,5
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	360	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 82} \times 100\% = 87,80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan adalah 87,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan

Tabel 4.20. Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	47,6
Setuju	4	35	140	42,7
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	357	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 357 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{357}{5 \times 82} \times 100\% = 87,07\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan adalah 87,07% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Tujuan

1. Tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu

Tabel 4.21. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	41	205	50,0
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	9	27	11,0
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	356	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{356}{5 \times 82} \times 100\% = 86,82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu adalah 86,82% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan

Tabel 4.22. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	29	116	35,4
Kurang Setuju	3	9	27	11,0
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
Jumlah		82	349	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 349 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{5 \times 82} \times 100\% = 85,12\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan adalah 85,12% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 4.23. Pendapat responden mengenai pertanyaan tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	42,7
Setuju	4	36	144	43,9
Kurang Setuju	3	9	27	11
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{350}{5 \times 82} \times 100\% = 85,36\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah 85,36% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata penilaian variabel pelatihan :

Tabel 4.24. Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Karyawan

No.	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
INSTRUKTUR			
1.	Instruktur memiliki pengalaman pada pelatihan sejenis dan kemampuan yang memiliki kualifikasi	87,80	87,06
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahan dengan SOP perusahaan	87,80	
3.	Instruktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan.	85,60	
PESERTA PELATIHAN			
1.	Peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus	85,60	84,54
2.	Peserta dapat menerima materi pelatihan	84,63	
3.	Peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan	83,41	
MATERI			
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan	85,85	86,90
2.	Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan	87,80	
3.	Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan	87,07	
TUJUAN			
1.	Tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu	86,82	85,76
2.	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	85,12	
3.	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan	85,36	
Rata-rata			86,06

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 2)

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable program pelatihan yakni sebesar 86,06%. Dimana rata-rata tersebut berada

pada interval (84%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator instruktur, peserta pelatihan, materi dan tujuan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator instruktur dan materi sebesar 87,80%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator peserta pelatihan yaitu 83,41%.

4.5. Kinerja Karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dibawah ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

- Kualitas Pekerjaan
 1. Karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja

Tabel 4.25. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	46,3
Setuju	4	36	144	43,9
Kurang Setuju	3	8	24	9,8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	358	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 358 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{358}{5 \times 82} \times 100\% = 87,31\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja adalah 87,31% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan mampu Ketelitian terhadap detail pekerjaan

Tabel 4.26. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu ketelitian terhadap detail pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	47,6
Setuju	4	37	148	45,1
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	361	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{361}{5 \times 82} \times 100\% = 88,04\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan mampu ketelitian terhadap detail pekerjaan adalah 88,04% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.27. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	43,9
Setuju	4	40	160	48,8
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	358	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 358 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{358}{5 \times 82} \times 100\% = 87,31\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan adalah 87,31% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Kuantitas Pekerjaan
 1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja

Tabel 4.28. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	38	152	46,3
Kurang Setuju	3	4	12	4,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	364	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 364 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{364}{5 \times 82} \times 100\% = 88,78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja adalah 88,78% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan melakukan kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.29. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	36	144	43.9
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	362	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{362}{5 \times 82} \times 100\% = 88,29\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan melakukan kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan adalah 88,29% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Kepuasan hasil kerja

Tabel 4.30. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan terhadap kepuasan hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	39
Setuju	4	42	168	51,2
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{350}{5 \times 82} \times 100\% = 85,36\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan terhadap kepuasan hasil kerja adalah 85,36% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Kerjasama

1. Karyawan mampu kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja

Tabel 4.31. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	41,5
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	15	45	18,3
Tidak setuju	2	3	6	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	341	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 341 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{341}{5 \times 82} \times 100\% = 83,17\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja adalah 83,17% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan mampu kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

Tabel 4.32. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	41,5
Setuju	4	40	160	48,8
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,4
Jumlah		82	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{350}{5 \times 82} \times 100\% = 85,36\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan mampu Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan adalah 85,36% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Karyawan mampu Kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.33. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	46,3
Setuju	4	34	136	41,5
Kurang Setuju	3	8	24	9,8
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	354	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 354 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{5 \times 82} \times 100\% = 86,34\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan mampu kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan adalah 86,34% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Tanggung Jawab
 1. Karyawan Tanggung jawab dalam mengambil keputusan

Tabel 4.34. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan Tanggung jawab dalam mengambil keputusan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	41,5
Setuju	4	30	120	36,6
Kurang Setuju	3	15	45	18,3
Tidak setuju	2	3	6	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	341	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 341 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{341}{5 \times 82} \times 100\% = 83,17\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab dalam mengambil keputusan adalah 83,17% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan Tanggung jawab dalam menghadapi masalah

Tabel 4.35. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab dalam menghadapi masalah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	41,5
Setuju	4	40	160	48,8
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	2	2	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{350}{5 \times 82} \times 100\% = 85,36\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab dalam menghadapi masalah adalah 85,36% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Karyawan Tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan

Tabel 4.36. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	46,3
Setuju	4	34	136	41,5
Kurang Setuju	3	8	24	9,8
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	354	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 354 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{354}{5 \times 82} \times 100\% = 86,34\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan adalah 86,34% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- Inisiatif
 1. Karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.37. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	38	152	46,3
Kurang Setuju	3	4	12	4,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	364	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 364 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{364}{5 \times 82} \times 100\% = 88,78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan adalah 88,78% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan Inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja

Tabel 4.38. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	48,8
Setuju	4	36	144	43,9
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	362	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{362}{5 \times 82} \times 100\% = 88,29\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja adalah 88,29% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Karyawan Inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan

Tabel 4.39. Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	39,0
Setuju	4	42	168	51,2
Kurang Setuju	3	6	18	7,3
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		82	350	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 82} \times 100\% = 85,36\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan karyawan inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan adalah 85,36% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata penilaian variabel kinerja karyawan :

Tabel 4.40.
Hasil Rata-rata Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
KUALITAS PEKERJAAN			
1.	Karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja	87,31	87,55
2.	Karyawan mampu Ketelitian terhadap detail pekerjaan	88,04	
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.	87,31	
KUANTITAS PEKERJAAN			
1.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja	88,78	87,47
2.	Karyawan melakukan kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan	88,29	
3.	karyawan terhadap kepuasan hasil kerja	85,36	
KERJA SAMA			
1.	Karyawan mampu kerjasama dalam kekompakan antar pegawai dalam bekerja	83,17	84,95
2.	Karyawan mampu Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	85,36	
3.	Karyawan mampu Kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan	86,34	
TANGGUNG JAWAB			
1.	Karyawan tanggung jawab dalam mengambil keputusan	83,17	84,95
2.	Karyawan tanggung jawab dalam menghadapi masalah	85,36	
3.	Karyawan tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan	86,34	

INISIATIF			
1.	Karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	88,78	87,47
2.	Karyawan Inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja	88,29	
3.	Karyawan Inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan	85,36	
Rata-rata Total Responden			86,47

Sumber : Data Primer Diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable kinerja yakni sebesar 86,47%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator kinerja karyawan, kuantitas pekerjaan, Kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kualitas pekerjaan sebesar 87,55%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Kerjasama dan tanggung jawab yaitu 84,95%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator kuantitas pekerjaan yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja, dan butir pernyataan ke-1 dari indikator inisiatif yaitu karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 88,78%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator Kerjasama yaitu karyawan mampu kerjasama dalam kekompakan antar pegawai dalam bekerja dan butir pernyataan ke-1 dari indikator tanggung jawab yaitu karyawan tanggung jawab dalam mengambil keputusan sebesar 83,17%.

4.6. Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan. Berikut ini hasil analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta dengan menggunakan korelasi *rank spearman*.

Tabel 4.41. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi dengan Rank Spearman

Correlations				
			variabel program pelatihan	variabel kinerja karyawan
Spearman's rho	variabel program pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.361**
		Sig. (2-tailed)	.	.0,001
		N	82	82
	variabel kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.361**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.0,001	.
		N	82	82

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

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022 (Lampiran 7)

Berdasarkan Hasil dari analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,361$, yang artinya pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis telah dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT. Darussyifa Hikmah Tirta.

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta, untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel maka digunakan rumus koefisien determinasi, dari perhitungan korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,361$ selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r_s^2 \times 100\% \\
 &= (0,361)^2 \times 100\% \\
 &= 13,03\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas , maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $\text{KD} = 13,03\%$, hal ini menunjukkan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 13,03% sedangkan sisanya 86,97 dijelaskan oleh variable lain.

3. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a) Uji T (Parsial)

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

- Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$
- Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial

Tabel 4.42. Hasil Uji Hipotesis

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.054	5.905		6.614	.000
	Pelatihan	.500	.113	.443	4.421	.000
	Karyawan					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh dari hasil pengolahan data maka uji t dari tiap variabel X dan berikut cara menghitung nilai t_{tabel} :

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 ; 82-1-1)$$

$$T_{tabel} = (0,025 : 80)$$

Keterangan :

α = Tingkat kepercayaan = 0,05 (5%)

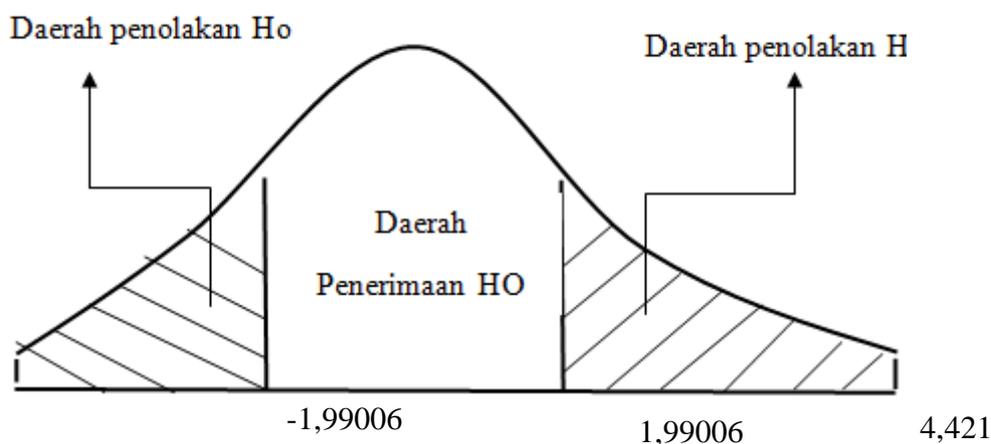
N = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

Maka nilai $t_{tabel} = 0,025 ; 80$ kemudian lihat pada distribusi nilai T_{tabel} statistik maka diperoleh sebagai berikut :

$$T_{tabel} = 1.99006 \text{ (lampiran 10)}$$

Hasil Uji t Hipotesis pada variabel Kinerja Karyawan



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan Karyawan (Lampiran 8)

Berdasarkan kurva regresi di atas, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 4,421 terletak di area pengaruh positif atau nilai T_{hitung} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} yaitu $4,421 > 1,99006$. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis di terima atau terdapat pengaruh antara Pelatihan Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.7. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta dengan jumlah responden sebanyak 82 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel Pelatihan serta variabel Kinerja karyawan pada Darussyifa Hikmah Tirta dan pada penelitian ini menggunakan Analisis koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan, analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis determinasi R_{square} untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t parsial untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan Variabel (X) dengan kinerja karyawan Variabel (Y).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variable pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable program pelatihan yakni sebesar 86,06%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator instruktur, peserta pelatihan, materi dan tujuan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator instruktur dan materi sebesar 87,80%.

Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator peserta pelatihan yaitu 83,41%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variable kinerja karyawan yaitu hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable kinerja yakni sebesar 86,47%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator kinerja karyawan, kuantitas pekerjaan, Kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kualitas pekerjaan sebesar 87,55%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Kerjasama dan tanggung jawab yaitu 84,95%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator kuantitas pekerjaan yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja, dan butir pernyataan ke-1 dari indikator inisiatif yaitu karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 88,78%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator Kerjasama yaitu karyawan mampu kerjasama dalam kekompakan antar pegawai dalam bekerja dan butir pernyataan ke-1 dari indikator tanggung jawab yaitu karyawan tanggung jawab dalam mengambil keputusan sebesar 83,17%.

Berdasarkan Hasil dari analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,361$, yang artinya pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis telah dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta.

Berdasarkan hasil uji Hipotesis dengan melihat kurva regresi, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 4,421 terletak di area pengaruh positif atau nilai T_{hitung} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} yaitu $4,421 > 1,99006$. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis di terima atau terdapat pengaruh antara Pelatihan Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini mengenai Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Darussyifa Hikmah Tirta diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan, hal ini dibuktikan dengan uji yang sudah dilakukan pada variabel tersebut. Hasil menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Darussyifa Hikmah Tirta.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Feriza Fadhil (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada CV

Cibalung Happy Land Bogor” dengan hasil penelitian bahwa pelatihan memiliki hubungan terhadap terhadap kinerja. Dengan Nilai t hitung positif berarti berpengaruh positif, yaitu jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan. Serta penelitian Firstianty Wahyuhening Fibriany (2019) dengan judul penelitian “Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan, dan pernyataan ini diperkuat dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien bernilai positif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan PT Darussyifa Hikmah Tirta, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

5.1. Simpulan

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variable pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable program pelatihan yakni sebesar 86,06%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator instruktur, peserta pelatihan, materi dan tujuan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator instruktur dan materi sebesar 87,80%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator peserta pelatihan yaitu 83,41%.
- 2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variable kinerja karyawan yaitu hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variable kinerja yakni sebesar 86,47%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (84% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator kinerja karyawan, kuantitas pekerjaan, Kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kualitas pekerjaan sebesar 87,55%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator Kerjasama dan tanggung jawab yaitu 84,95%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator kuantitas pekerjaan yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan Ketepatan waktu dalam bekerja, dan butir pernyataan ke-1 dari indikator inisiatif yaitu karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 88,78%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dari indikator Kerjasama yaitu karyawan mampu kerjasama dalam kekompakan antar pegawai dalam bekerja dan butir pernyataan ke-1 dari indikator tanggung jawab yaitu karyawan tanggung jawab dalam mengambil keputusan sebesar 83,17%.
- 3) Berdasarkan Hasil dari analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,361$, yang artinya pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan

nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis telah dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di PT Darussyifa Hikmah Tirta.

- 4) Berdasarkan hasil uji Hipotesis dengan melihat kurva regresi, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 4,421 terletak di area pengaruh positif atau nilai T_{hitung} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} yaitu $4,421 > 1,99006$. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis di terima atau terdapat pengaruh antara Pelatihan Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Saran

1) Bagi Praktik

Dari hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT Darussyifa Hikmah Tirta yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi PT Darussyifa Hikmah Tirta disarankan untuk memperhatikan lagi mengenai materi yang diberikan pada saat pelatihan agar materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan juga mengenai kualifikasi pelatih agar lebih mendapatkan pelatih yang memang ahli dalam bidangnya.
- b. Untuk memperbaiki kinerja karyawan terkait dengan ketepatan waktu disarankan bagi PT Darussyifa Hikmah Tirta untuk menanamkan sikap disiplin pada setiap karyawan, dengan menerapkan sanksi untuk setiap karyawan.

2) Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variable pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti agar dapat memberikan masukan untuk perusahaan agar mencapai target kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo, hal. 104
- Fahmi, I. (2016). *Teori Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- _____. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mathis, L dan Jackson, J (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 340-355.

PT. Bumi Aksara. Jakarta.

_____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta

_____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Jurnal:

Fibriany, W. (2019). *Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta*. [online], Volume 19. Tersedia di: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>. Maret 2019 P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314.

Taroreh, et.al (2017). *Hubungan Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 5 No. 2, Hal.2819-2828 September 2017, Hal.2819-2828 ISSN 2303-1174.

Fauzi, et.al. (2019). *Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Kota Cilegon*. Jurnal Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol. 4 No 2 Hlm. 174 - 189. Agustus 2019. P-ISSN 2549-1717. e-ISSN 2541-1462.

Feriza Fadhil. (2015). *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalong Happy Land Bogor*. Jurnal Universitas Pakuan Volume 1 No. 1, Hal. 1-5. E-ISSN 2502-5678.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Thurmudzi Ammar
Alamat : Jl. Bhayangkara RT 06/RW 03 No.5, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 28 Februari 1998
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SD Insan Kamil Bogor
• SMP : SMP Insan Kamil Bogor
• SMA : SMA Insan Kamil Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 25 Oktober 2022

Peneliti,

Achmad Thurmudzi Ammar

Lampiran I

Kuesioner

PELATIHAN KARYAWAN (X)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
INSTRUKTUR						
1.	Instruktur memiliki pengalaman pada pelatihan sejenis dan kemampuan yang memiliki kualifikasi					
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga kesesuaian pengarahannya dengan SOP perusahaan					
3.	Instruktur memiliki kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan.					
PESERTA PELATIHAN						
1.	Peserta adalah karyawan yang membutuhkan keahlian khusus					
2.	Peserta dapat menerima materi pelatihan					
3.	Peserta dapat memenuhi semua aturan pelatihan sesuai kebutuhan					
MATERI						
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan					
2.	Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan tujuan					
3.	Materi pelatihan memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan					
TUJUAN						
1.	Tujuan pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu					
2.	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan					
3.	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
KUALITAS PEKERJAAN						
1.	Karyawan mampu mengurangi barang reject dan kerapihan dalam bekerja					
2.	Karyawan mampu Ketelitian terhadap detail pekerjaan					
3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.					
KUANTITAS PEKERJAAN						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.					
KERJA SAMA						
1.	Karyawan mampu kerjasama dalam Kekompakan antar pegawai dalam bekerja					
2.	Karyawan mampu Kerja sama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
3.	Karyawan mampu Kerja sama dalam menggapai tujuan perusahaan.					
TANGGUNG JAWAB						
1.	Karyawan Tanggung jawab dalam mengambil keputusan					
2.	Karyawan Tanggung jawab dalam menghadapi masalah					
3.	Karyawan Tanggung jawab ketika memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan.					
INISIATIF						
1.	Karyawan Inisiatif kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Karyawan Inisiatif dalam memaksimalkan Kemampuan dalam bekerja					
3.	Karyawan Inisiatif dalam mencapai tujuan pekerjaan.					

Lampiran II

Jawaban Responden Variabel X Pelatihan Karyawan

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X TOTAL
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	51
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53
5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	45
4	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	40
5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
2	2	1	2	2	1	2	2	5	2	1	2	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	51
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53
5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	45

4	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58

Lampiran III

Jawaban Responden Variabel Y Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y TOTAL
3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	69
4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	54
3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	1	2	4	4	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	49
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	5	5	4	62
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	72
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	69
4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	54
3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	1	2	4	4	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	49
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73

Lampiran IV
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Pelatihan Karyawan (X)

Correlations																
	X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1	X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2	X3.1	X3.2	X3.3	Total_X3	X4.1	X4.2	X4.3	Total_X4
X1.1 Pearson Correlation	1	.890**	.691**	.930**	.683**	.619**	.550**	.656**	.692**	1.000**	.265*	.343**	.811**	.654**	.708**	.816**
Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2 Pearson Correlation	.890**	1	.691**	.930**	.623**	.564**	.623**	.643**	.672**	.890**	.242*	.326**	.917**	.654**	.817**	.892**
Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,028	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3 Pearson Correlation	.691**	.691**	1	.884**	.922**	.925**	.851**	.958**	.963**	.691**	.635**	.737**	.689**	.986**	.593**	.875**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total_X1 Pearson Correlation	.930**	.930**	.884**	1	.826**	.786**	.752**	.839**	.863**	.930**	.435**	.532**	.874**	.853**	.765**	.944**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.1 Pearson Correlation	.683**	.623**	.922**	.826**	1	.972**	.742**	.960**	.918**	.683**	.639**	.775**	.548**	.878**	.515**	.751**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2 Pearson Correlation	.619**	.564**	.925**	.786**	.972**	1	.753**	.965**	.930**	.619**	.690**	.827**	.563**	.912**	.456**	.751**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3 Pearson Correlation	.550**	.623**	.851**	.752**	.742**	.753**	1	.891**	.819**	.550**	.615**	.670**	.615**	.837**	.506**	.755**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total_X2 Pearson Correlation	.656**	.643**	.958**	.839**	.960**	.965**	.891**	1	.946**	.656**	.691**	.806**	.615**	.933**	.525**	.802**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.1 Pearson Correlation	.692**	.672**	.963**	.863**	.918**	.930**	.819**	.946**	1	.692**	.671**	.779**	.674**	.951**	.567**	.846**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.2 Pearson Correlation	1.000**	.890**	.691**	.930**	.683**	.619**	.550**	.656**	.692**	1	.265*	.343**	.811**	.654**	.708**	.816**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,016	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.3 Pearson Correlation	.265*	.242*	.635**	.435**	.639**	.690**	.615**	.691**	.671**	.265*	1	.865**	.266*	.634**	0,140	.415**
Sig. (2-tailed)	0,016	0,028	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016		0,000	0,016	0,000	0,209	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total_X3 Pearson Correlation	.343**	.326**	.737**	.532**	.775**	.827**	.670**	.806**	.779**	.343**	.865**	1	.317**	.721**	.275*	.518**
Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000		0,004	0,000	0,012	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4.1 Pearson Correlation	.811**	.917**	.689**	.874**	.548**	.563**	.615**	.615**	.674**	.811**	.266*	.317**	1	.720**	.730**	.920**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,004		0,000	0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4.2 Pearson Correlation	.654**	.654**	.986**	.853**	.878**	.912**	.837**	.933**	.951**	.654**	.634**	.721**	.720**	1	.554**	.879**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4.3 Pearson Correlation	.708**	.817**	.593**	.765**	.515**	.456**	.506**	.525**	.567**	.708**	0,140	.275*	.730**	.554**	1	.846**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,209	0,012	0,000	0,000		0,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total_X4 Pearson Correlation	.816**	.892**	.875**	.944**	.751**	.751**	.755**	.802**	.846**	.816**	.415**	.518**	.920**	.879**	.846**	1
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	47,26	59,353	0,803	0,961
X1.2	47,26	59,329	0,806	0,961
X1.3	47,37	55,568	0,948	0,957
X2.1	47,37	57,494	0,886	0,959
X2.2	47,41	56,665	0,873	0,959
X2.3	47,48	57,215	0,806	0,961
X3.1	47,35	56,873	0,937	0,958
X3.2	47,26	59,353	0,803	0,961
X3.3	47,29	62,407	0,545	0,967
X4.1	47,30	59,301	0,780	0,962
X4.2	47,39	55,574	0,923	0,958
X4.3	47,38	60,855	0,660	0,965

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations															Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
Y1	Pearson Correlation	1	.838**	.820**	.790**	.884**	.853**	.402**	.842**	.911**	.402**	.842**	.911**	.790**	.884**	.853**	.932**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	.838**	1	.954**	.853**	.702**	.817**	.480**	.865**	.775**	.480**	.865**	.775**	.853**	.702**	.817**	.874**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	.820**	.954**	1	.840**	.685**	.792**	.427**	.894**	.756**	.427**	.894**	.756**	.840**	.685**	.792**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.790**	.853**	.840**	1	.836**	.724**	.326**	.687**	.796**	.326**	.687**	.796**	1,000**	.836**	.724**	.934**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.884**	.702**	.685**	.836**	1	.640**	0,175**	.610**	.817**	0,175**	.610**	.817**	.836**	1,000**	.640**	.904**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,115	0,000	0,000	0,115	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	.853**	.817**	.792**	.724**	.640**	1	.443**	.877**	.864**	.443**	.877**	.864**	.724**	.640**	1,000**	.881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	.402**	.480**	.427**	.326**	0,175**	.443**	1	.496**	.402**	1,000**	.496**	.402**	.326**	0,175**	.443**	.353**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,115	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,115	0,000	0,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	.842**	.865**	.894**	.687**	.610**	.877**	.496**	1	.881**	.496**	1,000**	.881**	.687**	.610**	.877**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	.911**	.775**	.756**	.796**	.817**	.864**	.402**	.881**	1	.402**	.881**	1,000**	.796**	.817**	.864**	.915**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	.402**	.480**	.427**	.326**	0,175**	.443**	1,000**	.496**	.402**	1	.496**	.402**	.326**	0,175**	.443**	.353**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,115	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,115	0,000	0,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y11	Pearson Correlation	.842**	.865**	.894**	.687**	.610**	.877**	.496**	1,000**	.881**	.496**	1	.881**	.687**	.610**	.877**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y12	Pearson Correlation	.911**	.775**	.756**	.796**	.817**	.864**	.402**	.881**	1,000**	.402**	.881**	1	.796**	.817**	.864**	.915**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y13	Pearson Correlation	.790**	.853**	.840**	1,000**	.836**	.724**	.326**	.687**	.796**	.326**	.687**	.796**	1	.836**	.724**	.934**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y14	Pearson Correlation	.884**	.702**	.685**	.836**	1,000**	.640**	0,175**	.610**	.817**	0,175**	.610**	.817**	.836**	1	.640**	.904**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,115	0,000	0,000	0,115	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y15	Pearson Correlation	.853**	.817**	.792**	.724**	.640**	1,000**	.443**	.877**	.864**	.443**	.877**	.864**	.724**	.640**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.932**	.874**	.853**	.934**	.904**	.881**	.353**	.809**	.915**	.353**	.809**	.915**	.934**	.904**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,970	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	60,50	68,920	0,925	0,966
Y2	60,46	69,610	0,905	0,966
Y3	60,50	69,907	0,885	0,966
Y4	60,43	70,741	0,842	0,967
Y5	60,45	70,942	0,768	0,968
Y6	60,60	68,564	0,892	0,966
Y7	60,71	71,370	0,510	0,974
Y8	60,60	66,885	0,909	0,966
Y9	60,55	67,485	0,923	0,965
Y10	60,71	71,370	0,510	0,974
Y11	60,60	66,885	0,909	0,966
Y12	60,55	67,485	0,923	0,965
Y13	60,43	70,741	0,842	0,967
Y14	60,45	70,942	0,768	0,968
Y15	60,60	68,564	0,892	0,966

Lampiran V

Uji Koefisien Korelasi Menggunakan *Rank Spearman*

Tabel Uji Koefisien Korelasi Menggunakan *Rank Spearman*

Correlations				
			variabel program pelatihan	variabel kinerja karyawan
Spearman's rho	variabel program pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.361**
		Sig. (2-tailed)	.	.0,001
		N	82	82
	variabel kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.361**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.0,001	.
		N	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022

Lampiran VII
Uji Hipotesis
Tabel Uji Hipotesis

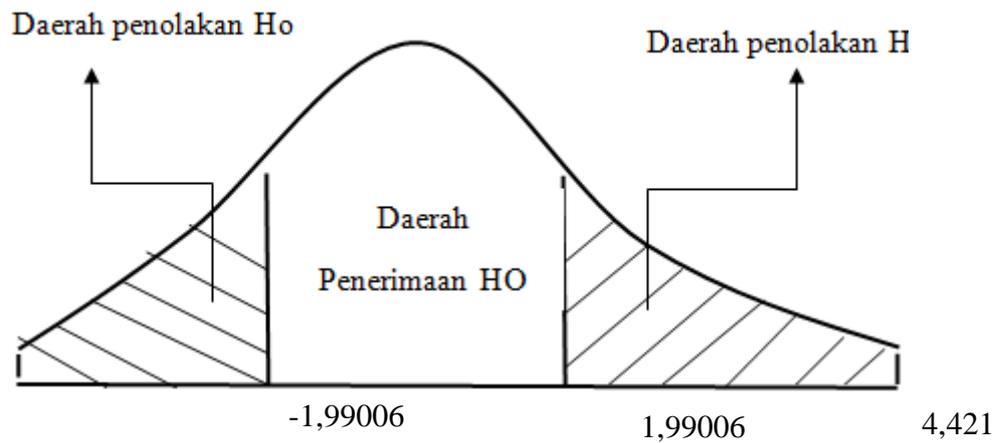
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	39.054	5.905		6.614	.000
	Pelatihan Karyawan	.500	.113	.443	4.421	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 25, 2022 (Lampiran)

Hasil Uji t Hipotesis pada variabel Kinerja Karyawan



Gambar Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan Karyawan

Lampiran IX

Rtab

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran X

Ttab

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526