

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERBAUJAYA INDAHRAJA KECAMATAN LAEYA KABUPATEN KONAWA SELATAN**

Muslimin,<sup>1)</sup> Asri Djauhar,<sup>2)</sup> Nurul Umi Pausia<sup>3)</sup>  
[musliminnaker63@gmail.com](mailto:musliminnaker63@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan data kualitatif dan kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert dimana masing-masing telah di uji dan telah memenuhi syarat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian nilai signifikan  $< 0,05$ . Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja-Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of job training on the performance of employees of PT. Merbaujaya Indahraya, Laeya District, South Konawe Regency. To achieve this goal, qualitative and quantitative data were used, data collection techniques were observation, interviews and documentation. The population in this study are employees of PT. Merbaujaya Indahraya, Laeya District, South Konawe Regency. Which amounted to 33 people. Sampling using saturated samples. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale where each has been tested and meets the requirements. Based on the results of a simple linear regression analysis, it shows that there is a positive and significant influence between job training on the performance of employees of PT. Merbaujaya Indahraya, Laeya District, South Konawe Regency. With  $t_{count} > t_{table}$ , thus a significant value  $< 0.05$ . So that the hypothesis proposed can be accepted. Based on this, it shows that job training has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Merbaujaya Indahraya, Laeya District, South Konawe Regency.

**Keywords: Job Training-Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu hal penting di dalam organisasi atau perusahaan, yang bertujuan memberikan setiap solusi yang diperlukan dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi (Rianti Puspita Sari (2020:1). Tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diemban karyawan mempunyai berbagai jenis risiko yang cukup berat bagi karyawan yang baru direkrut oleh perusahaan atau organisasi. Setiap risiko tersebut karyawan harus mampu mengatasinya, karena apabila karyawan tidak mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan menimbulkan berbagai masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut harus lebih produktif sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya (Nel Arianty, 2016: 120).

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan, mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan.

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkelanjutan.

Untuk melakukan pelatihan, perusahaan memerlukan suatu analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Menurut Dessler (2016:286-14), analisis kebutuhan pelatihan adalah proses sistematis untuk memahami kebutuhan dan persyaratan pelatihan. Perusahaan harus melakukan survey terlebih dahulu kepada karyawan mereka, sehingga perusahaan dapat menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan karyawan-karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan merupakan hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182)

PT. Merbaujaya Indahraya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tandan buah segar kelapa sawit yang diolah menjadi bahan mentah yaitu *crude plam oil dan kernel*. Pabrik pengolahan, berada di tengah perkebunan kelapa sawit yang berada di Desa Laeya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan dengan luas kebun 6.500 hektar dan kebun plasma 461 hektar.

PT. Merbaujaya Indahraya melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menerapkan sikap disiplin agar tidak ada kendala pada saat proses pengolahan/produksi. PT. Merbaujaya Indahraya sangat memperhatikan penerapan sikap disiplin terhadap karyawan seperti kehadiran, tepat waktu (*on time*) dan menggunakan APD yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah adalah apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

Muh. Taufik, (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ni Wayan Eka Sri Angereni, (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean, (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. pos Indonesia (persero) Bandung. Menunjukkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meidina Wulandari, (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Yulvitriyani Br Sembayang, (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Food and beverage department pada the hill hotel & resort sibolangit. Menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kajian Teori**

#### **Pelatihan Kerja**

Menurut Caple, (2009) dalam Donni Juni Priansa (2016), pelatihan kerja merupakan upaya untuk sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara, (2008) dalam Patricia, dkk, (2014)

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan yang dalam pelaksanaannya tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka tidak produktif.

Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja karyawan, yaitu hasil pencapaian kerja secara individu maupun kelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu (Suryaman, 2018:75). Kinerja karyawan yaitu pekerjaan dalam kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan (Tuhumena, 2017:2125).

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: Diduga bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 33 orang karyawan.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:85). Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan, berjumlah 33 orang karyawan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data informasi yang lengkap, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirim atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Supriyanto dan Maharani, 2013:56).

#### **2. Observasi**

Observasi metode adalah pengumpulan data dengan menggunakan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang dihadapi. Metode ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran umum daerah penelitian dan informasi tentang sistem pelatihan yang ada di PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

#### **3. wawancara**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab dan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*). Pedoman wawancara tersebut dimaksudkan sebagai acuan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

#### **4. Dokumentasi**

Yaitu teknik yang digunakan untuk mencari data dan mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. (Suharsimi Arikunto, 2006:134). Dalam penelitian ini dokumentasi dengan cara

mempelajari dan mencatat data sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri dalam pengumpulan data..

## Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah teknik analisis statistic, melalui program computer excel statistic analysis & SPSS 26.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan koefisien dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan  $r_{tabel}$  dengan mencari *degree of freedom (df)* = N-k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid, (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

### 2. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas data untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tidak hasil pengukuran jadi, uji reabilitas diukur dengan *Cronbach's Alphas*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha$  0.60 (Ghozali, 2011:48).

## Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari 1. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya usaha produksi batu merah dalam meningkatkan pendapatan masyarakat. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui seberapa besar pendapatan masyarakat. Peneliti menggunakan model regresi linear sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau yang tidak valid dan diuji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh produksi batu merah (X) dengan meningkatkan pendapatan masyarakat (Y). untuk dapat memberikan penafsiran

terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman ketentuan sebagai berikut :

$$r_x = \frac{\sum x \cdot y}{\sqrt{(\sum x^2) + (\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

x = deviasi dari mean untuk nilai variabel X

y = deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara X dan Y

$x^2$  = kuadrat dari nilai X

$y^2$  = kuadrat dari nilai Y

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Gozali (2011: 97) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien  $R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted*  $R^2$  yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika *adjusted*  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

X = Kompensasi

Y = Prestasi Kerja

## 3. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan seberapa jauh variabel bebas secara individu dalam menerangkan versi-versi terkait jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin karyawan PT. Merbaujaya Indahraya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi orang	Presentase (%)
Laki-Laki	33	100,00
Perepuan	0	0,00
jumlah	33	100,00

Sumber: Data Primer: Diolah ;2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 33 responden yaitu karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan ada 33 orang (100,00% ) adalah laki-laki dan responden perempuan tidak ada (0,00%). Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan adalah laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan seluruh karyawan memiliki kemampuan dalam proses menyelesaikan pekerjaan juga memiliki kemampuan fisik dan tanggung jawab dimana dapat bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya secara langsung melakukan aktivitas secara operasional di dalam perusahaan sehingga membutuhkan karyawan yang secara fisik lebih kuat, teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden yaitu karyawan PT. Merbaujaya Indahraya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21-25	18	54,55
26-30	10	30,30
31-35	5	15,15
Jumlah	33	100,00

Sumber:Data Primer: Diolah ;2023

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 33 responden yaitu karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan ada sebanyak 18 responden (54,55%) yang berusia 21-25 tahun, sebanyak 10 responden (30,30%) yang berusia 26-30 tahun, dan sebanyak 5 responden (15,15%) yang berusia 31-35 tahun. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh karyawan PT. Merbaujaya Indahraya memiliki usia yang masih produktif dimana dapat bekerja secara maksimal di dalam perusahaan.

## 2. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokkan pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Bekerja	Frekuensi Orang	Presentase (%)
1-2 Tahun	13	39,39
3-5 Tahun	18	54,55
6-7 Tahun	2	6,06
Jumlah	33	100,00

Sumber: Data Primer: Diolah ;2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 33 responden karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan ada sebanyak 13 responden (39,39%) bekerja selama 1-2 tahun, karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 18 responden (54,55%) serta ada 2 responden (6,06%) karyawan yang telah bekerja selama 6-7 tahun. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan telah bekerja pada perusahaan selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 18 responden (54,55%). menunjukkan selama ini perusahaan mampu memberikan dukungan kepada karyawan untuk hidup yang lebih baik sehingga karyawan dapat memiliki keinginan agar dapat tetap bekerja di perusahaan. Selain itu masa kerja karyawan tersebut menunjukkan kemampuan, tanggung jawab dan ketelitian dalam bekerja lebih tinggi sehingga dapat bekerja dengan maksimal didalam perusahaan.

### 4.4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Merbaujaya Indahraya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi Orang	Presentase (%)
SMA	13	39,39
S1	20	60,61
Jumlah	33	100,00

Sumber: Data Primer:Diolah;2023

Berdasarkan tabel 4.4 dari 33 responden karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 13 responden (39,39%) memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, sebanyak 20 responden (60,61%) memiliki tingkat pendidikan sarjana. Dengan demikian banyaknya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana menunjukkan bahwa selama ini perusahaan tidak hanya mempertimbangkan kemampuan kerja tetapi tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Dimana perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan dan kemampuan sebagai mana dalam bekerja melakukan aktivitas operasional perusahaan sehingga kemampuan dan keahlian menjadi faktor penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam pengujian instrumen yaitu mengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Dimana angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid atau reliabel.

#### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Kuisisioner bisa dikatakan valid jika pernyataan dalam kuisisioner bisa mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Pelatihan Kerja (X)**

Variabel (X)	Nilai $R^{Hitung}$	Nilai $R^{Tabel}$	Keterangan
X1	503	0,3440	Valid
X2	373	0,3440	Valid
X3	773	0,3440	Valid
X4	852	0,3440	Valid

X5	830	0,3440	Valid
X6	655	0,3440	Valid
X7	858	0,3440	Valid
X8	686	0,3440	Valid
X9	803	0,3440	Valid
X10	734	0,3440	Valid

Sumber; SPSS 26

Pada tabel 4.8 uji validitas pelatihan kerja dari 10 pernyataan semua valid dikarenakan keseluruhan pernyataan memiliki korelasi di atas 0,3440.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel (Y)	Nilai R <sup>hitung</sup>	Nilai R <sup>tabel</sup>	Keterangan
Y1	810	0,3440	Valid
Y2	873	0,3440	Valid
Y3	653	0,3440	Valid
Y4	821	0,3440	Valid
Y5	828	0,3440	Valid
Y6	848	0,3440	Valid
Y7	829	0,3440	Valid
Y8	797	0,3440	Valid
Y9	671	0,3440	Valid
Y10	735	0,3440	Valid

Sumber; SPSS 26

Pada tabel 4.9 uji validitas kinerja dari 10 pernyataan semua valid dikarenakan keseluruhan pernyataan memiliki korelasi atau *total correlation* diatas 0,3440.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	R Standar	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0,764	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	0,60	Reliable

Sumber; SPSS 26

Hasil dari uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai nilai *cronbach's* Alpha 0.764 atau 0,764% dan dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,780%. Sehingga disimpulkan bahwa pernyataan dari kuisisioner, pelatihan kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliable dan layak dipakai sebagai alat ukur.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, dimana pengujian dilakukan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 26 berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang tela disebarakan kepada responden untuk diisi.

Berikut pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.485	6.442		3.180	.003
	Pelatihan Kerja	.507	.147	.526	3.446	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber; SPSS 26

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier sederhana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah :

Konstanta regresi: 20. 485

Konstanta variabel pelatihan kerja: (X): 0,507

Berdasarkan hasil analisis linier koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi sederhana dapat diketahui rumusnya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20.485 + 0,507X$$

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi linier sederhana dapat dilihat bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 20.485 dan pelatihan kerja (X) sebesar 0,507 dengan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 yaitu 0,002. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan.

Tabel 4.12 Uji koefisien korelasi (R) dan Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.254	3.137
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

Sumber: SPSS versi 26. Data primer, diolah: 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat dari perhitungan SPSS versi 26 diketahui nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,526 atau (52,6%) dari tabel diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,526, sedangkan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0,025 nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3440 dimana nilai  $r_{hitung}$   $0,526 > r_{tabel}$  0,3440, hal ini berarti keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang.

#### 4.8.2 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 diketahui nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,526 atau sama dengan 52,6% yang artinya hubungan antara variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sedang, di mana tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,277 atau 27,7% yang artinya bahwa kontribusi variabel bebas menjelaskan bahwa variabel terikatnya adalah sebesar 0,277 atau 27,7%. Ini berarti ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tapi tidak signifikan. Variabel pelatihan kerja (X) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,7% dan sisanya 72,3% adalah faktor lain diluar variabel penelitian ini

2. Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel. 4.13 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.485	6.442		3.180	.003
Pelatihan Kerja	.507	.147	.526	3.446	.002
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: SPSS 26. Data primer, diolah: 2023

Tabel 4.14 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiono,2013 : 184

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan jika  $t^{hitung} > t^{tabel}$  maka hipotesis diterima.

Pada tabel 4.11 dapat dilihat t hitung 3.446. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis dapat diterima dengan nilai sigifikan 0,05 dengan df = 31 dengan tingkat signifikan 0,025 hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,040. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat nilai  $t_{hitung} 3,446 > t_{tabel} 2,040$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < \alpha < 0,05$  sehingga hipotesis yang ditunjukkan dapat diterima sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 27,7%. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja yang diterima karyawan berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Semakin seringnya dilakukan pelatihan kerja kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Taufik (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Nurul Khastelia Hartomo (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan baik terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Meidina Wulandari (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Yulvitriyani Br Sembayang (2022) dimana pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana pada variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif peningkatan kinerja karyawan, yang berarti semakin dilakukan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi ( $r$ ) bernilai positif, di mana variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Sedangkan hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh atau variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
3. Adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini terlihat dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang mempunyai arti bahwa apabila tingkat pelatihan kerja PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. Menurun / buruk maka akan semakin menurun tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya jika pelatihan kerja meningkat / baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel, et al, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Medan : Perdana Publishing.
- Bolung Rio Vicky, dkk, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Propinsi Sulawesi Utara*
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta : PT Indeks.
- Fahmi, Irham, 2014. *Analisis kinerja keuangan : Panduan Bagi Akademis, Manajer, dan Investor Untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Di ponegoro.
- Ghozali, iman. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- Lolowang, N. L., dkk, 2019. *The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance That Is Educated By Motivation (Study On The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City). Problems And Perspectives In Management*.
- Maarif, Kartika, 2014. *Manajemen pelatihan*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2014. *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group.
- Muh Taufik, 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Keagamaan Kota Makassar*.
- Muslimin Z, 2017. *Pengaruh Sifat Kepribadian Terhadap Identifikasi Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Serta Kinerja Pegawai*. Studi Pada Pemerintah.
- Noratta, S., & Prabowo, 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan*.
- Octaviani, S. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Patricia, dkk (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya". *Jurnal EMB. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol, 2 No.4 Desember 2014.
- Patricia. M.S, dkk, (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*.
- Priansa, Doni (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabet. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ranti Puspita Sari, 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penggadaian (persero) Cabang Pusat Palembang*.
- Rajagukguk, 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputy Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat*. *Akrab Juara*, 4(1), 240–241.
- Sembayang Br. Yulvitriani, 2022. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Food and Beverage Department The Hill Hotel & Resort Sibolangit*. Vol 2 No.1

- Sudrajat, A. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama*. Jurnal Akrab Juara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis* : Bandung :CV Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Bina Aksara.
- Supriyanto, dkk, 2013. *Metodologi Penelitian. Sumber Daya Manusia*. UIN Press, Malang.
- Suryaman, E.A, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inoac Polytechno Indonesia*. *Jurnal Manajemen*.
- Sri Anggereni Ni Wayan Eka, 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, vol 10 No.2
- Tuhumena, F. M. et al. 2017. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor Wilayah V manado*.
- Wulandari Meidina, 2020. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*.