PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. SINAR SOSRO PERWAKILAN WILAYAH JAWA BARAT

EFFECT OF JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFOMANCE AT PT. SINAR SOSRO REPRESENTATIVE OF WEST JAVA REGION

1) Dani Fauzi 2) Ida Nurnida 3) Bachrudin Saleh Luturlean 4) Rohmat Saragih
1,2)Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
1) danfau28@gmail.com 2) idanurnida@gmail.com 3) bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id
4) saragih@ypt.or.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan Teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskripstif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja memiliki presentase sebesar 88,3%, dan variabel kinerja karyawan memiliki presentase sebesar 78,7%. Hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (3,062 > 1,683) dengan tingkat signifikansinya 0,004 < 0,05. Berdasarkan koefisien determinasi pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,6% dan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, pelatihan kerja pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat dalam kategori sangat baik, kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat dalam kategori baik, dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : pelatihan kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of job training on the performance of employees of PT. Sinar Sosro KPW West Java. The purpose of this study was to find out and analyze how the effect of job training applied by the company on the performance of employees of PT. Sinar Sosro KPW West Java.

This study uses quantitative research methods with a type of descriptive-causality research. Sampling was done using a saturated sampling technique with a total of 43 respondents. The analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of the study showed that the respondent's response to the work training variable had a percentage of 88.3%, and the employee performance variable had a precentage of 78.7%. Based on the results of testing the job training hypothesis has a significant effect on the performance of employees at PT. Sinar Sosro KPW

West Java. This is evidenced by the value of t count> t table (3.062> 1.683) with a significance level of 0.004 <0.05. Based on the coefficient of determination, job training has an effect on employee performance by 18.6% and the remaining 81.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Conclusion of this study, the job training at PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat in very good category, employee performance at PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat in the good category, and positive job training on employee performance.

Keywords : work training, employee perfomance, human resources

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis minuman di Indonesia, khususnya pada industri minuman teh, akhir-akhir ini mengalami persaingan yang cukup ketat. Berdasarkan porsinya, industri minuman teh dalam kemasan mengambil sekitar 5,7% dari total industri minuman ringan yang ditaksir mencapai 35 miliar liter per tahun. Disusul minuman susu (3,1%), minuman jus (3%), minuman karbonasi (2,5%), serta sisanya minuman isotonic, kopi, dan energi. Di posisi pertama ada air minum (galon dan AMDK) yang mengambil porsi hingga 70%. Artinya, minuman teh dalam kemasan menjadi minuman kemasan terlaris di Indonesia setelah air minum.

Menurut Triyono Pridjosoesilo, selaku ketua Asosiasi Industri Minuman Ringan atau biasa disingkat Asrim, menyebutkan industri minuman teh dalam kemasan menjadi kategori menarik bagi investor. Ketimbang harus bersaing di kategori air minum yang notabene dihuni pemain-pemain mapan dan persaingannya tinggi serta margin tipis, investor akan memilih berinvestasi pada kategori berikutnya. Melihat semakin banyaknya pelaku bisnis di industri minuman teh, menarik peneliti untuk mengetahui peran SDM di suatu perusahaan yang berkecimpung di industri tersebut, dan pilihan peneliti adalah perusahaan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat. (Sumber: www.wartaekonomi.co.id, diakses 28 Oktober 2018).

PT. Sinar Sosro merupakan suatu perusahaan yang menjadi pionir minuman teh dalam kemasan dan masih bertahan menjadi *market leader* di Indonesia sampai saat ini. Tentu Sosro memiliki strategi-strategi yang bisa menjadikan perusahaan tetap mampu berinovasi, meningkatkan kualitas produk dan mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik agar sumber daya manusia yang dimiliki senantiasa dapat bersaing dengan kompetitor. PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat, yang berlokasi di jalan Soerkarno Hatta No. 325-327 memiliki jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia tentu tidaklah mudah karena setiap karyawan pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda, baik usia, agama, maupun pendidikan, dengan kondisi tersebut, tentu perlu diadakan kegiatan khusus agar operasional perusahaan tetap berjalan sesuai target atau harapan. Pelatihan adalah salah satu kegiatan yang dapat menunjang efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Sirait & Rahardjo (2009: 143) Pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki keterampilan kerja dan perilaku karyawan.

Berdasarkan teori tersebut, maka untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan didalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan program pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.. Seperti yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat adalah dengan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan guna memperbaiki kinerja serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Dengan adanya kegiatan pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan. Sehingga perusahaan bisa mengevaluasi tindakan apa yang seharusnya lebih ditingkatkan dalam pelatihan berikutnya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut dalam suatu periode waktu dan bisa dinilai melalui penilaian kinerja. Sirait dan Rahardjo (2009: 307) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah berperan penting dalam penugasan-penugasan kerja individual, rencana-rencana pengembangan, dan keputusan-keputusan pelatihan.

Menurut Ruky (2001: 163) pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting guna mencapai target perusahaan. Menurut Fahmi (2016: 1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Kasmir (2016: 6) secara sederhana mengemukakan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2 Pengertian Pelatihan

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2000: 44) menyebutkan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Selanjutnya, Noe (dalam Kasmir, 2016: 126) mengemukakan bahwa pelatihan adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan, yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Dari kedua pendapat ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja demi mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Dimensi-dimensi Pelatihan

Mangkunegara (2000: 44) menyebutkan dimensi-dimensi yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan, yaitu:

1) Tujuan dan sasaran pelatihan.
   Terkait dengan perencanaan pelatihan yang harus jelas dan dapat diukur. Sehingga pelatihan yang dilakukan tidak sia-sia dan hanya menjadi formalitas semata. Tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk membekali pesertanya pengetahuan dan keterampilan guna bisa menunjang beban kerjanya. Sedangkan sasaran pelatihan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja, mutu kerja, ketepatan, moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan dan menunjang pertumbuhan pribadi karyawan.
2) Para pelatih (*trainers*).
   Terkait dengan kompetensi pelatih yang harus memiliki kualifikasi memadai.
   Pelatih yang disediakan oleh pihak manajemen perusahaan harus pelatih yang memiliki kompetensi diatas rata-rata pesertanya (karyawan). Karena jika kemampuan pelatih itu dirasa sama saja dengan kemampuan karyawan maka bisa dikatakan pelatihan tidak akan berjalan dengan efektif dan sesuai dengan rencana manajemen. Pelatih juga harus mempunyai keahlian yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.
3) Materi pelatihan.
   Terkait dengan bahan ajar yang harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi yang diberikan dalam pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan beban kerja para pesertanya sehingga dapat menambah kemampuan dan mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah didapat pada pekerjaannya.
4) Metode pelatihan.
   Terkait dengan cara pelatihan yang harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta. Metode yang diterapkan harus sesuai dengan *level* peserta itu sendiri, sehingga peserta tidak merasa kebingungan ketika menerapkan metode yang diberikan oleh pelatih. Dengan ini peserta diharap mampu

menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan dengan baik. Agar metode pelatihan lebih bermanfaat, metode sebaiknya memenuhi kondisi minimal yang dibutuhkan agar terjadi pembelajaran yang efektif

5) Peserta pelatihan.
Terkait dengan karyawan yang harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Kriteria peserta pelatihan harus yang sesuai dengan apa yang telah manajemen tetapkan. Peserta yang sudah sesuai dengan kriteria tersebut akan lebih mudah memahami materi-materi yang diberikan oleh pelatih. Sehingga pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien. Kepribadian karyawan juga berpengaruh terhadap lancer tidanya pelatihan.

2.4 Pengeritian Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapa standar yang telah ditetapkan berart berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Selanjutnya, Moeheriono (2012: 95) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.5 Dimensi – dimensi Kinerja

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009: 12) menyebutkan, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kinerja dan dijadikan patokan dalam mengukur kinerja, diantaranya:

1) Kualitas
Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan, dalam arti lain, pemroduksian barang dan jasa harus memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas barang dan jasa yang baik pula yang berkaitan dengan *output* karyawan.
2) Kuantitas
Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. Produktivitas memegang peranan penting dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantutas kinerja dapat diukur melalui menambahan nilai fising, dan barang dari hasil sebelumnya.
3) Ketepatan Waktu
Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk, sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4) Efektivitas Biaya
Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalan penggunaan sumber-sumber organisasi. Efektivitas biaya dapat menjadi barometer perusahaan dalam hal penghematan anggaran, sehingga tidak terjadi hal yang tidak perlu seperti pemborosan, namun jangan sampai mengurangi kualitas dan kuantitas kerja.
5) Pengawasan
Terkait dengan kemampuan individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. Karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan mengenai segala hal tentang pekerjaannya.
6) Dampak Interpersonal
Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah. Dampak interpersonal merupakan tungkatan dimana seorang

karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga tercipta suatu sinergi yang membangun kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

3.METODE PENELITIAN

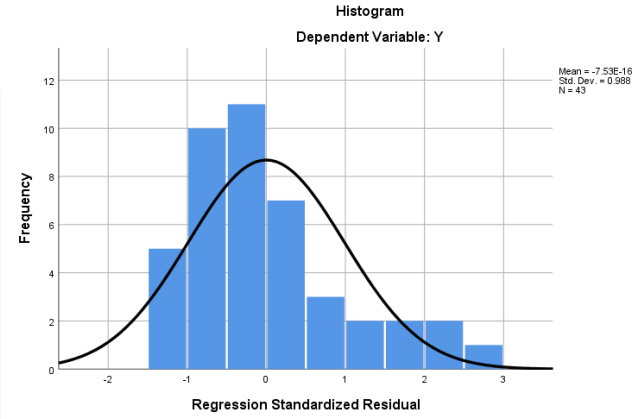
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan regresi linier sederhana sebagai metode analisis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

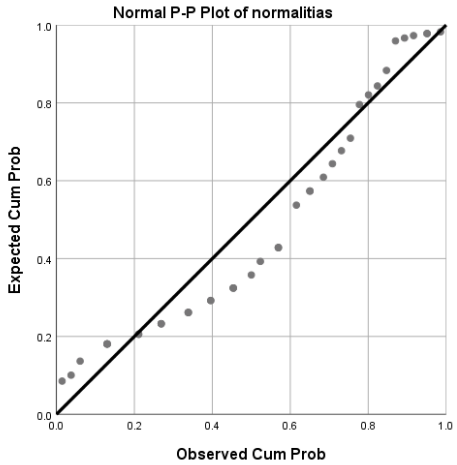
a. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan berbagai cara, salah satu cara yang diambil adalah dengan metode Histogram Display Normal Curve, kurva P-PLOT dan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Dapat dilihat pada hasil perhitungan di bawah ini.



Gambar 1 Histogram Display Normal Curve

Pada gambar 1 diatas menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2 Kurva P-Plot

Pada Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar menunjukan data berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov.

TABEL 1 HASIL UJI ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2

		normalitias
N		43
Poisson Parameter[a,b]	Mean	177.98
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.144
	Negative	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) >0.1 yaitu sebesar 0,200, sehingga dapat dikatakan variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan SPSS.

TABEL 2 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.952	22.713		1.099	.278		
	pelatihan	.831	.271	.431	3.062	.004	1.000	1.000

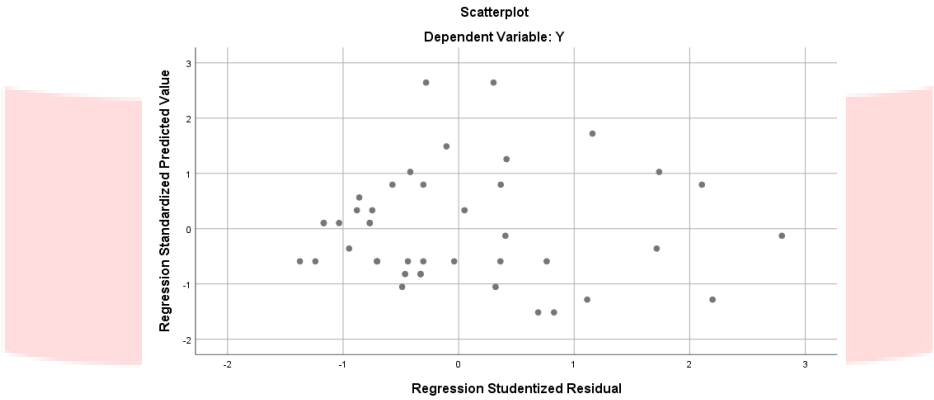
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 terlihat bahwa nilai tolerance atau nilai VIF adalah 1. Sehingga dalam hal ini nilai tolerance dan nilai VIF ≥0,01 dan ≤10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel.

c. Uji Heteroskedestisitas

Berikut merupakan hasil uji heterokedestisitas dengan menggunakan uji scatterplot dengan bantuan SPSS.

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedetisitas



Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa diagram pencar (scatterplot) tidak membentuk pola tertentu dan tersebar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS.

TABEL 3 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.128	.805		3.886	.000		
	pelatihan	.224	.196	.176	1.144	.259	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada Tabel 3, berikut merupakan persamaan regresi dari hasil analisa tersebut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3{,}128 + 0{,}224X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Konstanta a = 3,128 Hasil menujukkan nilai konstanta, yaitu jika pelatihan kerja bernilai 0 (Nol) maka kinerja karyawan PT. Sinar Sosro sebesar 3,128
2) Koefisien regresi pelatihan kerja = 0,224. Hasil menujukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro , dengan kata lain apabila variabel pelatihan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,224. Dari persamaan berikut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi juga.

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

1) Jika T hitung > t tabel pada taraf uji 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya antara variabel X dan variabel Y ada pengaruh.
2) Jika T hitung < t tabel pada taraf uji 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada pengaruh.

Dalam penelitian ini hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_0 = Pelatihan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H_1 = Pelatihan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berikut merupakan hasil Uji Statistik T dengan menggunakan SPSS.

TABEL 4 HASIL UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.952	22.713		1.099	.278
	Pelatihan	.831	.271	.431	3.062	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4 diatas hasil uji t (t hitung) adalah sebesar 3,062. Setelah ditemukan hasil uji t (t hitung), maka dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat kesalahan (5%). Untuk menghitung t tabel tentukan df = n – k (tabel distribusi t), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (independen dan dependen), yang berarti df = 43 – 2 = 41, sehingga t tabel adalah sebesar 1,683.

Sehingga t hitung 3,062 ≥ t tabel 1,683 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dan dapat dilihat pada tabel *coefficients* diatas nilai signifikansi nya sebesar 0,004 dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga nilai signifikansi 0,004 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Sosro Kantor Perwakilan Jawa Barat.

b. Koefisien Determinasi

Berikut merupakan hasil koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan SPSS.

TABEL 5 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431[a]	.186	.166	7.614

a. Predictors: (Constant), pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefiisen determinasi nilai R Square = 0,186 Berikut merupakan perhitungan dari rumus koefisien determinasi menurut Sujarweni (2015:136):

$$KD = r2 \times 100\%$$

$$KD = 0{,}186 \times 100\% = 18{,}6\%$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,186 atau sebesar 18,6%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 18,6% dan sisanya 81,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 3,062 ≥ t tabel 1,683, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro

Kantor Perwakilan Jawa Barat. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dari tabel *coefficient* dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,004 dimana nilai signifikan penelitian < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Perwakilan Jawa Barat. Hasil pengolahan dan analisis data telah menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 18,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Perwakilan Jawa Barat yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 81,4%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan mencapai 88,3%. Nilai tersebut menunjukan bahwa pelatihan bagi karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat termasuk kategori Sangat Baik.
b. Kinerja karyawan mencapai nilai 78,7%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat termasuk kategori Baik
c. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, adanya pengaruh sebesar 18,6% yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Ruky, Achmad S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

https://www.wartaekonomi.co.id/read193618/berebut-manisnya-industri-minuman-teh-dalam-kemasan.html. Warta Ekonomi. (2018). Berebut Manisnya Industri Minuman Teh dalam Kemasan. (Akses: 17 November 2018)