



Makalah Penelitian Tugas Akhir 2015

**MAKALAH  
PENELITIAN  
TUGAS AKHIR**

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus Di PT. JASA RAHARJA Sukoharjo Jawa Tengah)

**Darmawan Agus Setiawan**

**Mahasiswa Jurusan Teknik Industri**

**Laila Nafisah, ST., MT. dan Gunamwan MP, ST., MT.**

**Dosen Jurusan Teknik Industri**

**Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta**

**Jl. Babarsari 2 Tambakbayan, Yogyakarta 55281**

### **ABSTRAK**

Banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai di lingkungan kantor PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah menuntut para pegawainya untuk menguasai tugas dan tanggung jawab serta memacu diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya, sehingga keberadaannya sebagai pegawai dapat berperan aktif secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas melayani, merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang bertujuan untuk memajukan instansi atau organisasi dan memajukan pembangunan nasional. Untuk menciptakan sumber daya manusia seperti itu, diupayakan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai secara terencana dan terorganisasi agar tercipta profesionalisme kerja dan semangat pengabdian yang tinggi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan Rank Spearman, uji determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka dalam penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 artinya pelatihan dikategorikan baik dan kinerja karyawan memperoleh diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 artinya kinerja karyawan adalah tinggi, hasil korelasi dapat dilihat dari nilai  $r$  sebesar 0,281 atau 28,1% dengan tingkat interpretasi koefisien korelasi. Dimana analisis uji regresi dapat dilihat nilai  $r$  square sebesar 0,540 menunjukkan bahwa dalam model regresi pelatihan mampu menjelaskan 54% varian karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

### **I. Pendahuluan**

Banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai di lingkungan kantor PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah menuntut para pegawainya untuk menguasai tugas dan tanggung jawab serta memacu diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya, sehingga keberadaannya sebagai pegawai dapat berperan aktif secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas melayani, merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang bertujuan untuk memajukan instansi atau organisasi dan memajukan pembangunan nasional. Untuk menciptakan sumber daya manusia seperti itu, diupayakan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai secara terencana dan terorganisasi agar tercipta profesionalisme kerja dan semangat pengabdian yang tinggi.

Dalam pelaksanaan, pembinaan, dan peningkatan kinerja pegawai pada kantor PT Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah, yang menjadi perhatian dan fenomena yang terjadi di lapangan sehingga penelitian ini dianggap perlu untuk dilakukan yaitu adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya, sebagai contoh, berdasarkan hasil pengamatan penulis pada pra-penelitian masih terdapat adanya pegawai yang disiplin ilmu atau latar belakang pendidikannya berasal dari bidang ilmu yang tidak sesuai dengan bidang ilmu yang menangani masalah administrasi dan kepegawaian, namun mereka ditempatkan pada bagian tersebut. Ketidakteraturan penempatan pegawai inilah yang nantinya dapat berdampak pada gejala penurunan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai.

Menurut Siagian (1988) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Moekijat (1991) mengatakan pelatihan adalah pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja.

Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu:

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

### 2.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan ( *Training Needs Analysis* )

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan.

Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Simamora (2001), mengemukakan bahwa kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan.

Dahlan juga berpendapat (1999), keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Keterampilan yang diwujudkan tersebut menurut Ruwaidah (2006) ada 2 yaitu:

a. Keterampilan Menjalankan Tugas

Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar para karyawan sebagai bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan
- 2) Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap sesuatu
- 3) Masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- 4) Mengembangkan pola berpikir pegawai dan cara bekerja yang baik
- 5) Menuntun proses berpikir karyawan agar dapat bekerja lebih baik
- 6) Membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
- 7) Memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan.

b. Keterampilan Mengadakan Variasi ( *Variation Skill* )

Variasi pemberian rangsangan (motif) pegawai adalah suatu kegiatan pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi.

Secara garis besar tujuan dan manfaat *variation skill* adalah sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai.
- 2) Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau job yang baru.
- 3) Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik.
- 4) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahannya pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik. Kemampuan merupakan ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya (Ruwaidah, 2006).

Menurut Campbel yang disadur oleh Mangunhardjana (Ruwaidah, 2006:), ciri pegawai yang memiliki kemampuan adalah sebagai berikut:

a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengunpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi, sedangkan kelincahan mental-berpikir ke segala arah (*ivergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

b. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

c. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan mengejutkan.

d. Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

e. Orang yang kreatif mengatur rasa ingin tahunya secara baik, intelektualnya giat bekerja dan dinamis.

- f. Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantang.
- g. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- h. Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah
- i. Orang yang mandiri (*independent*), di mana pegawai bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai dan Basri (2005), mengemukakan ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu :

- 1) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
- 2) Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.
- 3) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design (Mangkunegara, 2005).

Menurut Mangkunegara (2005), faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 2.3.3 Penilaian Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja pegawai, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan/pegawai. Menurut Robbins (2001), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Atasan langsung  
Sekira 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.
- 2) Rekan sekerja  
Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan :
  - a) Rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan.
  - b) Dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen.
- 3) Evaluasi diri  
Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.
- 4) Bawahan langsung  
Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.
- 5) Pendekatan menyeluruh: 360 – derajat  
Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim. Berdasarkan uraian mengenai siapa yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan/pegawai dilakukan oleh atasan karyawan (*supervisory appraisal*).

### 2.3.4 Dimensi Kinerja

Dimensi yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.
- 2) Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.
- 3) Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
- 4) Produktivitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
- 5) Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
- 6) *Judgement* , kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
- 7) Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
- 8) Kerjasama, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
- 9) Kehadiran dalam rapat, kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
- 10) Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik antar karyawan.
- 11) Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
- 12) Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

## 2.4 Validitas dan Reliabilitas

### 2.4.1 Validitas

Kesahihan butir atau validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Validitas umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien, yaitu koefisien validitas. Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson*, dimana rumus korelasi *Pearson* yang digunakan adalah sebagai berikut (Simamora, 2002):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(1)$$

### 2.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau tingkat keandalan kuesioner, dapat diandalkan uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach*. adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right] \dots\dots\dots(2)$$

## 2.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk presentase, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan Persamaan 3 sebagai berikut:

$$kd = rs^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3)$$

## 2.6 Koefisien Korelasi

Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan dengan cara manual dan kemudian diuji dengan teknik *Spearman Rank*. Dengan Persamaan.4 sebagai berikut (Arikunto, 2006):

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{n(n-1)} \dots\dots\dots(4)$$

## 2.6 Uji Hipotesis

Dimana tingkat kekeliruan ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% untuk menetapkan nilai t hitung diperlukan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = rs \sqrt{\frac{(n-2)}{1-rs^2}} \dots\dots\dots(5)$$

## III. Metodologi Penelitian

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Jasa Raharja yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi No. 22 Sukoharjo Jawa Tengah. Objek dari penelitian ini adalah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah yang dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2015, dengan jumlah sampel responden/karyawan di PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah sebanyak 50 karyawan.

### 3.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data yaitu:

##### a. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan diberikan kepada responden yang telah mengikuti pelatihan kerja di lembaga lain, yaitu tentang materi pelatihan, tujuan, dan manfaat apa yang dapat diterapkan ditempat kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dengan cara menggali informasi tentang manfaat dan ilmu yang diperoleh dalam mengikuti pelatihan kerja.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) melalui studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.4 Metode Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*
2. *Coding*
3. *Scoring*
4. *Tabulating*

Adapun tahap-tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

#### 1. Uji Validitas

Untuk menghitung uji validitas tiap-tiap pertanyaan, bahwa pertanyaan dikatakan valid atau tidak dengan menggunakan Persamaan 2.1.

#### 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur keajegan suatu pertanyaan apakah reliabl atau tidak dapat dihitung dengan menggunakan Persamaan 2.2.

#### 3. Menghitung koefisien Korelasi

Untuk menghitung koefisien hubungan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, merujuk pada Persamaan 2.3

#### 4. Menghitung determinasi

Untuk menghitung dengan merujuk pada Persamaan 2.4

#### 5. Uji Hipotesis (uji t)

Merujuk pada Persamaan 2.5

## IV. Analisis Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dianalisis adalah tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah adalah baik, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di mana pelatihan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang berada di interval 3,71- 4,10 artinya pelaksanaan pelatihan yang diharapkan karyawan.

Tingkat kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah adalah tinggi, hal ini dapat dibuktikan pula berdasarkan hasil penelitiannya sebelumnya, di mana dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 3,45 yang berada pada interval 2,86-3,88 artinya kinerja karyawan adalah tinggi.

Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Sukoharjo Jawa Tengah memiliki pengaruh yang kuat dengan menggunakan program SPSS dan hitungan manual analisis korelasi dapat dilihat dari nilai r sebesar 0,281 atau 28,1% dengan tingkat interpretasi koefisien korelasi.

Berdasarkan analisis uji regresi dapat dilihat nilai  $r^2$  sebesar 0,540 menunjukkan bahwa dalam model regresi pelatihan mampu menjelaskan 54% varian karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

## V. Kesimpulan

1. Untuk perhitungan konsistensi pada tiap-tiap kriteria, perhitungan yang dilakukan untuk semua data yang diperoleh untuk tiap-tiap kriteria sudah konsisten, maka tidak perlu dilakukan perbaikan karena semua nilai yang diperoleh tidak melebihi batas 10%, karena kriteria tersebut berpengaruh besar dalam seleksi tenaga kerja. Di mana semakin kecil tingkat konsistensi dari perhitungan yang diperoleh, berarti data yang dipergunakan dalam kondisi yang baik, sehingga tidak perlu dilakukan perbaikan. Jika tingkat konsistensi yang diperoleh berada dibawah 10% sebagai batas suatu data dikatakan konsisten.
2. Dari hasil perhitungan untuk faktor bobot prioritas bobot tersebarkan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria kepribadian dan sikap masing-masing sama sebesar 0,400 yaitu memiliki pengaruh yang sangat besar dalam seleksi tenaga kerja jika dibandingkan dengan kriteria fisik, meskipun kriteria yang lain juga tidak kalah pentingnya. Untuk kriteria kepribadian yang terdiri dari pendidikan, kesopnana, kejujuran, pengalaman dan pengetahuan masing-masing memiliki nilai sama yaitu 0,080. Sedangkan untuk kriteria sikap nilai terbesar pada kriteria tanggungjawab, ketekunan, kedisiplinan, komunikasi dan kehati-hatian. Serta kriteria fisik nilai terbesar adalah kesehatan, penampilan dan usia..
3. Dari total 5 calon tenaga kerja yang diseleksi, yang masuk dalam peringkat terbaiklah yang akan dijadikan karyawan tetap, dikarenakan dari kelima calon tenaga kerja tersebut memiliki hasil yang baik dalam penilaian untuk tiap-tiap kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian calon tenaga kerja (karyawan) dilakukan untuk semua kriteria, baik dari kriteria level satu ataupun kriteria level dua, calon tenaga kerja dengan nilai terbaiklah yang nantinya menjadi calon karyawan.

## VII. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, penulis menyarankan kepada pihak perusahaan serta pihak terkait yaitu :

1. Bagi perusahaan di masa yang akan datang, jika terdapat kriteria ataupun subkriteria baru yang relevan bagi perusahaan atau yang sesuai dengan kebijakan perusahaan yang baru, maka perusahaan dapat mengganti kriteria dan subkriteria yang digunakan saat ini. Selain untuk seleksi tenaga kerja, perusahaan dapat menggunakan analisis AHP untuk memecahkan masalah-masalah multi kriteria yang lain sebagai alat proses penerimaan calon tenaga kerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti bisa menggunakan kriteria-kriteria lain yang sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Selain itu, untuk mengurangi subyektivitas penilaian responden, terutama untuk mengurangi ketidaktepatan dan ketidakpastian responden dalam memetakan persepsinya ke dalam angka-angka numerik, peneliti bisa menggunakan metode *fuzzy* AHP.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, Alwi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Hasley D. George. 2003. *Bagaiman Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Lukman. 1996 . *Peranan Pengawasan dalam Meningkatkan Kedisiplinsn Kerja Pegawai Pada SMEA Negeri Sengkang Kabupaten Wajo*, Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Sosial, IKIP Ujung Pandang.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruwaitdah, 2006. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wira Mustika Indah*. Skripsi FE. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Siagian, Sondang, P. 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Simamora. 2001. *Penerapan Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Bumi Aksara, Jakarta