

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDO KIDA PLATING**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

Nezla Kurnianingsih

NIM: 2013521580

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nezla Kurnianingsih
NIM : 2013521580
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDO KIDA PLATING**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar – benarnya dan dengan penuh kesadaran.

Cikeas, 22 Agustus 2017



Nezla Kurnianingsih

NIM : 2013521580

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NEZLA KURNIANINGSIH
NIM : 2013521580
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO
KIDA PLATING

Jakarta, 22 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,



Dra. Anik Ariyanti, M.M.



Dra. Meryati, M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2017 sampai Juli 2017 bertempat di PT. Indo Kida Plating. Objek penelitian adalah karyawan/karyawati PT. Indo Kida Plating dengan menitik beratkan pada Pelatihan dan Penilaian kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating, populasi diambil menggunakan sensus dengan jumlah keseluruhan 50 responden.

Hasil data nilai R Square 0.542 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54.2% variabel pelatihan (X_1) dan Variabel penilaian (X_2) secara Uji kebaikan model dikatakan baik dan signifikan untuk Kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya 45.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Anova menunjukkan nilai sig (0.000)<0.05 secara signifikan untuk keseluruhan variabel dalam penelitian ini. Hasil analisis data dengan regresi ganda, sehingga persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut adalah : $Y = 6.305 + 0.535 X_1 + 0.313 X_2$

Hasil Uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas sig 0.001<0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan : Ada pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Indo Kida Plating. Dengan kriteria sig. 0.022 <0.05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam bentuk kalimat dinyatakan : Ada pengaruh yang signifikan pada variabel penilaian (X_2) terhadap Kinerja kerja (Y) di PT. Indo Kida Plating.

Kata kunci :

Pelatihan, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted from April 2017 until July 2017 at PT. Indo Kida Plating. The object of research is the employees of PT. Indo Kida Plating, focuses on the training and assessment of work and its impact on Performance. This study aims to determine the effect of training variables and assessment on employee performance of PT. Indo Kida Plating, the population was taken using a census with a total of 50 respondents.

The result of R Square value of 0.542 shows that 54.2% of training variables (X1) and Assessment Variable (X2) are good and significant test for Employee Performance (Y). While the remaining 45.8% influenced other factors not examined in this study. Furthermore, Anova showed the sig value (0.000) <0.05 significantly for all the variables in this study. Results of data analysis with multiple regression, so that the regression equation formed from the result is : $Y = 6.305 + 0.535 X1 + 0.313 X2$

The result of t test for all independent variables gives probability value sig. 0.001 <0.05 so Ho is rejected and Ha accepted. In the form of a sentence stated: There is a significant effect of Training (X1) variable on Employee Performance (Y) in PT. Indo Kida Plating. By sig. criteria. 0.022 <0.05, meaning Ho is rejected and Ha accepted, in the form of a sentence stated : There is a significant influence on the assessment variables (X2) on Work Performance (Y) in PT. Indo Kida Plating.

Keywords :

Training, Job Rating, Employee Performance

Kata Pengantar

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmatNya dan hidayahNyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Penilaian kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Indo Kida Plating)” dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan dan melengkapi tugas akhir didalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materiil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Dra. Anik Ariyanti, M.M selaku Dosen Pembimbing Materi yang selalu bijaksana selama mengarahkan dan membimbing hingga skripsi ini dapat selesai
2. Dra. Meryati, M.M selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah mengarahkan dan membimbing sehingga skripsi ini dapat selesai
3. Yoyo Indah Gunawan, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA (STIE IPWIJA)

5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berguna yang tidak ternilai harganya selama penulis menjalani pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
6. Staff tata usaha Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. Hendri Susanto selaku Direktur Operasional PT. Indo Kida Plating yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini di PT. Indo Kida Plating
8. Asep M. Arifin selaku Manager HRD/GA PT. Indo Kida Plating yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan pengambilan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu
9. Yudi Wahyudi selaku Manager Technical Engineering PT. Indo Kida Plating yang banyak memberikan arahan selama penulis melakukan penelitian di PT. Indo Kida Plating sehingga memudahkan penulis untuk menyelesaikan laporan penelitian
10. Beserta rekan-rekan kerja karyawan PT. Indo Kida Plating yang bersedia memberikan waktu dalam pengumpulan data sehingga studi ini segera terselesaikan
11. Kedua orang tua yang dengan sabar serta kelembutan cinta dan kasih sayang mendorong penulis untuk segera menyelesaikan studi ini.
12. Para sahabat yang selalu memberikan dukungan tanpa lelah untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Namun, penulis banyak belajar mengenai hal tersebut. Tidak hanya terkait dengan tema skripsi, melainkan juga berbagai input dan nasihat dari berbagai pihak untuk pengembangan diri penulis, terutama terkait attitude dan soft skill. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum warhamatullahi wabarokatuh.

Cikeas, 29 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKIRPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pelatihan.....	8
2.1.2 Penilaian Kerja	20
2.1.3 Kinerja Karyawan	28
2.2 Penelitian Terdahulu	35

2.3 Kerangka Penelitian.....	38
2.4 Hipotesis	38
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.2 Operasional Variabel	40
3.3 Variabel Penelitian	41
3.4 Indikator Variabel Penelitian	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.5.1 Penelitian Primer atau Lapangan	43
3.5.2 Penelitian Kepustakaan	45
3.5.3 Pengolahan Data	45
3.6 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	47
3.6.1 Populasi Penelitian	47
3.6.2 Sampel Penelitian.....	47
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotensi	48
3.7.1 Uji Reliabilitas dan Validitas	48
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.3 Analisa Regresi Linier Berganda	50
3.7.4 Uji Hipotesis	51
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian	54
4.2 Hasil Analisis	58
4.2.1 Deskripsi Responden	58
4.3 Uji Data	64

4.3.1 Uji Validitas	64
4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.4.1 Uji Normalitas	70
4.4.2 Uji Multikolinieritas	72
4.4.3 Uji Autokolerasi	73
4.5 Analisis Data	74
4.5.1 Input Data	74
4.5.2 Uji Keباikan Model	74
4.5.3 Uji Analisa Regresi Ganda	76
4.6 Uji Hipotesis	77
4.7 Pembahasan	78
4.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.7.2 Pengaruh Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan	80
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran	38
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Katagori Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Data Indo Kida Plating.....	57
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	58
Table 4.3 Usia Responden.....	58
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	60
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.6 Status Kepegawaian Responden	63
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).....	65
Tabel 4.8 UJi Validitas Variabel Penilaian (X2).....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel 4.10 Realibility Statistics Variabel Pelatihan (X1).....	68
Tabel 4.11 Raalibility Statistics Variabel Penilaian (X2).....	68
Tabel 4.12 Realibility Statistics Variabel Kinerja (Y).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Persyaratan VIF.....	73

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokolerasi.....	73
Tabel 4.16 Model Summary.....	74
Tabel 4.17 Anova	75
Tabel 4.18 Coefficients Regresi Ganda.....	76
Tabel 4.19 Coefficients Uji Hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indo Kida Plating	56
Gambar 4.2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden	59
Gambar 4.3 Frekuensi Usia Responden	60
Gambar 4.4 Frekuensi Pendidikan Responden.....	61
Gambar 4.5 Frekuensi Masa Kerja Responden	63
Gambar 4.6 Frekuensi Status Kepegawaian Responden	64
Gambar 4.7 Uji Normalitas (Normal P-Plot)	72

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Pustaka	84
Surat Pengambilan Sampel	86
Kuesioner Penelitian	87
Tabulasi Data Pelatihan (X1).....	92
Tabulasi Data Penilaian (X2)	94
Tabulasi Data Kinerja (Y)	96
Data Karakteristik Responden	98
Uji Validitas Pelatihan (X1)	100
Uji Validitas Penilaian (X2)	101
Uji Validitas Kinerja (Y).....	102
Uji Kolmogorov SmirnovZ	103
Uji Normalitas P-Plot	104
Hasil Koefisiensi R Square (R^2)	105
Hasil Koefisiensi Uji T	105
Hasil Koefisiensi Uji F	105
Kartu Bimbingan	106
Daftra Riwayat Hidup	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dalam pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia organisasi itu tidak akan bisa berjalan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Handoko (2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu pula, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tantangan tersendiri

bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif juga. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Sedangkan Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) merumuskan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

“Human Performance = Ability+Motivation, Motivation= Attitude+Situation, Ability=Knowledge+Skill”

1. Faktor kemampuan psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya karyawan memiliki IQ rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi, membentuk sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus bersikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pelatihan kerja dan penilaian kerja karyawan. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:15) faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal (sifat – sifat seseorang) dan eksternal (perilaku, sikap dan tindak – tindakan rekan kerja, bawahan/ pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi), tinggal bagaimana kebijakan organisasi menyelaraskan antara faktor – faktor tersebut. Melalui penilaian kerja karena Penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien. Menurut siagaan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Indo Kida Plating *Surface Company* yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelapisan logam. Kegiatan yang dilakukan di PT. Indo Kida Plating adalah menyediakan jasa pelapisan logam untuk otomotif, dari barang setengah jadi

menjadi barang jadi, “barang” yang dimaksud disini ialah seperti baut, plat, kick starter dsb yang belum siap untuk dijual lalu diproses plating sebagai rangkain akhir untuk menjadi barang siap jual. Pada PT. Indo Kida Plating sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, karena dengan memiliki kualitas yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktifitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, untuk mempercepat pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dijalani bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, mengatasi masalah operasional, menyiapkan karyawan dalam promosi, dan memberikan orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya dan penilaian kerja dari setiap karyawan untuk mengukur tingkat pencapaian standart yang ditentukan melalui penyelesaian tugas/pekerjaan yang diberikan, memperbaiki cara bekerja, menumbuhkan motivasi untuk karyawan agar lebih baik lagi. Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja sangat diperlukan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO KIDA PLATING”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pelatihan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan penilaian kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating?
2. Apakah penilaian kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indo Kida Plating?
3. Apakah pelatihan dan penilaian kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating?

1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Indo Kida Plating adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Indo Kida Plating adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Indo Kida Plating

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Indo Kida Plating dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengadaan pelatihan dan evaluasi penilaian kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Kida Plating

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengadaan pelatihan dan evaluasi penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

Bab 1 : Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematik penelitian.

Bab 2 : Landasan teori

Mengenai pelatihan, penilaian kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab 3 : Metode Penelitian

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab 5 : Penutup

Menjelaskan tentang simpulan, saran dan keterbatasan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pelatihan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompetensi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor diatas masih ada faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu latihan. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Berikut ini beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai pelatihan :

Menurut Sumarsono, (2009:92-93) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Keith Davis and William B. Werther,Jr,“Pelatihan adalah mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pagawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.”

Menurut John H. Proctor and William M. Thornton, "Pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pembelajaran dapat dilaksanakan."

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2007) "Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing particular job." Definisi ini menjelaskan bahwa latihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Atmodiwiro (2002) menguraikan : "Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya). Pelatihan menurut konsep lembaga Administrasi menekankan pada proses peningkatan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya"

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Fandy & Anastasia (2003:212). Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Didalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu insitusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Soekidjo (2003:28)

Menurut Sjafri (2004:135) mendefinisikan 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.

Menurut Wahyudi (2002) “Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha menghilangkan terjadinya kesenjangan (gap) antara unsur – unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur – unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya”

Pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah “training” merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. (Ahmad:2009)

Dari beberapa definisi mengenai pelatihan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan.
2. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Tidak seperti pengembangan (development) yang memiliki suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk karyawannya, pelatihan (training) memiliki fokus yang lebih sempit, diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan diharapkan memberikan keahlian – keahlian yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. (Handoko:2005).

Pendapat tersebut juga dipertajam oleh Siagian (2007): memang benar penekanan pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Akan tetapi karena keterkaitan antara keduanya sangat erat, perdebatan eksentiasi tersebut bukan hal yang perlu ditonjolkan meskipun perlu mendapatkan pelatihan,. Ditanyakan dengan cara lain, pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.

A. Tujuan Pelatihan

Menurut Wahyudi (2002) sebgaiian tujuan umum, suatu program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan harus diarahkan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi. Tujuan ini dapat tercapai apabila tujuan – tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan khusus dari program]pelatihan dan pengembangan antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja yang masih baru, tetapi juga tenaga kerja lama. Ini dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu, kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (output) yang akan meningkatkan produktivitas.

2. Meningkatkan kualitas

Meningkatkan kualitas produksi, memperkecil kemungkinan kesalahan yang dilakukan pekerja, sehingga kualitas output diharapkan juga meningkat.

3. Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja dan program pelatihan tidak dapat dipisahkan, karena organisasi selalu merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

4. Meningkatkan semangat tenaga kerja

Program pelatihan akan memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan.

5. Sebagai balas jasa tidak langsung

Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan kepada seseorang tenaga kerja, dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasinya dimasa lalu, karena dengan mengikuti program pelatihan, tenaga kerja yang bersangkutan berkemampuan untuk mengembangkan dirinya.

6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang baik dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja di dalam organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketenangan dan stabilitas pada sikap mental tenaga kerja.

7. Mencegah kadaluarsa

Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreatifitas tenaga kerja, sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kadaluarsa tenaga kerja yang akan terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi.

8. Kesempatan pengembangan diri

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, juga meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

B. Manfaat Pelatihan

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992:28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi
2. keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan dan manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana juga memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Mengurangi kesalahan produksi
2. Meningkatkan produktivitas
3. Meningkatkan kualitas
4. Meningkatkan fleksibilitas karyawan
5. Respon yang lebih baik terhadap perubahan
6. Meningkatkan komunikasi
7. Kerjasama tim yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis (1998:215).

Masih terkait dengan tujuan dan manfaat pelatihan Henry Simamora (1999:346) mengatakan tujuan-tujuan utama pelatihan, pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang diantaranya memperbaiki kinerja.

Sedangkan manfaat pelatihan diantaranya meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas (1988 : 349).

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut.

Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

C. Indikator Kebutuhan Pengadaan Pelatihan

Dalam sebuah organisasi kebutuhan akan pelatihan dapat diketahui dari berbagai indikator. Tetapi indikator – indikator tersebut hanya menunjukkan tanda – tanda adanya kebutuhan akan pelatihan yang perlu ditindak lanjuti dengan melakukan analisis kebutuhan akan pelatihan baik ditingkat organisasi, jabatan atau tugas, maupun individu. (Wahyudi, 2002)

Indikator – indikator kebutuhan akan pelatihan tersebut antara lain:

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan labour turn over
2. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi/meningkat

3. Banyak terjadi keluhan karyawan (grievance and complain)
4. Terjadi kemacetan produksi
5. Tingkat pemborosan yang tinggi
6. Penggunaan tenaga ahli/staff yang efisien
7. Supervisi yang tidak efektif
8. Banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu

D. Prinsip Pelatihan

Prinsip – prinsip pelatihan menurut Manullang (2004:70-73) adalah :

1. *Individual differences*, adalah perbedaan latar belakang, pengalaman dan pengetahuan diantara para karyawan.
2. *Relation to job analysis*, harus sesuai dengan job analysis
3. *Motivation*, pemberian daya perangsang agar termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. *Active participation*, harus aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut.
5. *Selection of trainees*, para pengikut pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu untuk menjaga perbedaan agar tidak terlalu besar dan diutamakan bagi berminat/berkemauan mengikuti pelatihan sampai berhasil
6. *Selection of trainer*, tenaga pengajar pun harus diseleksi dahulu.
7. *Training for trainee*, tenaga pelatih hendaknya mendapatkan didikan sebagai pelatih.
8. *Training methods*, metode pelatihan harus cocok dengan jenis training yang diberikan.

9. *Principles of learning*, diterapkannya cara – cara belajar, seperti pemberian materi yang mudah dahulu agar lebih mudah diserap.

E. Metode Pelatihan

Adapun metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan menurut Dessler (2006) yaitu:

1. *On the job training* (Pelatihan ditempat kerja)
merupakan pelatihan kepada karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya.
2. *Job instruction training* (Pelatihan instruksi jabatan)
Merupakan pendaftaran masing – masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik – titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.
3. *Lectures* (Pembelajaran)
Pelatihan dengan cara yang tepat dan sederhana dalam menyajikan pengetahuan kepada para peserta pelatihan, seperti ketika para penjual harus diajarka ciri special dari sebuah produk baru.

4. *Audio visual training* (Pelatihan audio visual)

Pelatihan karyawan dengan menggunakan teknik audio visual seperti film, audio tape, cara ini dapat menjadi sangat efektif dan digunakan secara meluas.

5. *Programmed learning* (pembelajaran terprogram)

suatu metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan yang mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan karyawan untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

6. *Vestibule or simulated training* (pelatihan serambi atau simulasi)

Pelatihan karyawan pada peralatan khusus diluar tempat kerja, seperti pelatihan pilot dalam pesawat, sehingga biaya dan bahaya dapat dikurangi.

7. *Training computer assisted instruction* (pelatihan berdasarkan computer)

Merupakan pelatihan karyawan dengan menggunakan computer, pelatihan ini menggunakan sistem berdasarkan computer secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilan peserta pelatihan. Pelatihan berdasarkan komputer hampir selalu mencakup penyajian para peserta pelatihan dengan simulasi terkomputerisasi dan penggunaan multi media termasuk video tape untuk membantu peserta pelatihan belajar bagaimana melakukan pekerjaannya.

F. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor – faktor yang menunjang kerah keberhasilan pelatihan menurut Veithzal (2004:240), yaitu antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber – sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Saran atau prinsip – prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih

6. Evakuasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.2. Penilaian Kerja

A. Pengertian Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performace appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut bernadin dan Russel (1993:379) *A way of measuring the contribution of individual* (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut Cascio (1992:267) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Bambang Wahyudi (2002:101).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang beredar dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerja tersebut. Sementara penilaian kinerja

mungkin menunjukkan bahwa seseorang adalah pembuat program komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pembuat program tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi programmer computer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Seperti juga sistem manajemen sumber daya manusia lainnya, para manajer dan spesialis sumber daya manusia mestilah mendiagnosis permasalahan – permasalahan dalam situasi yang ada. Bersama – sama mereka haruslah menentukan tujuan penilaian kinerja dan menyelidiki sikap para karyawan terhadap tujuan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja yaitu : a) karakteristik situasi, b) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, c) tujuan – tujuan penilaian kinerja, d) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

B. Tujuan Penilaian Kinerja

Schuler dan Jackson dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia edisi keenam, jilid kedua pada tahun 1996 menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.

4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektifitas dari penilaian kinerja diatas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler & Jackson,1996:48), yaitu:

1. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
2. Mengukur kontribusi masing-masing unnt kerja dan masing-masing karyawan.
3. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempetinggi dan mempermudah strategi.
4. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Soelaiman (2007:285), yaitu:

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*).

2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Aditama (2003:115) yaitu untuk:

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
4. Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan

C. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangat bergunabagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja adalah tugas setiap pemimpin. Pemimpin harus menilai bawahannya dan merupakan alat baginya untuk dapat memajukan bawahannya. Pada umumnya orang – orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55)

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Orang yang dinilai (Karyawan)

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai & Basri,2004:58), antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan hidup.
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai & Basri, 2004:60) adalah;

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- e. Peningkatan kepuasan kerja .
- f. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
- h. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- i. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.

- j. Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
 - k. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.
 - l. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer.
 - m. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
 - n. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
 - o. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
3. Perusahaan.

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai & Basri, 2004:62) antara lain:

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 - 1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan

- 2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas
 - 3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
 - c. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
 - f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan
 - g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
 - h. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
 - i. Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan
 - j. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
 - k. Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan

akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik

- l. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat
- m. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Makunegara 2001:67)

Menurut Prawirosentono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas

yang dibutuhkan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko, 1995:135)

Menurut Anwar Prabu Mekunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : kualitas, efisiensi dan kriteria efektifitas kerja lainnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, penjabatan karyawan sesuai dengan keahliannya, serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realitis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*Feed Back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

B. Faktor Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Mangkunegara (2006:68) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan
2. Kuantitas kerja, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
3. Ketetapan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi,

pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebuguran fisik membuat orang mampu dan tahap bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah serta tidak mampu melakukan pekerjaan yang berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah – masalah social ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Selain itu pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seorang melakukan pekerjaan yang sama maka akan semakin trampil dan cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan, masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianut

b. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi

kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja dan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Dukungan manajemen

Kemampuan setiap orang juga bergantung kepada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal, manajemen melakukan pengembangan kepada karyawan dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya baik secara pribadi, membuka seluas – luasnya untuk karyawan belajar dan meningkatkan pengetahuannya, baik secara pribadi maupun pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan, serta membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberi bimbingan, penyeluruhan, pelatihan dan pendidikan.

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang

b. Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

c. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila :

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi
- b. Kesiediaan untuk bekerja
- c. Lingkungan kerja yang mendukung
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan,
(Prawirosentono,1991)

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

Menurut (Gomes:1993) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Kreatifitas

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna)

d. Pengetahuan Kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan

2.2 Peneletilan Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori – teori atau temuan – temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah pelatihan dan penilaian. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis, skripsi dan jurnal – jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar variabel pelatihan dan penilaian dapat mempengaruhi variabel kinerja kerja. Selanjutnya peneliti membuat skematis hasil penelitian tersebut dalam sebuah tabel yang disusun berdasarkan tahun penelitian dari yang terdahulu hingga yang terkini. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Masalah Penelitian	Hasil / Temuan	Penerbit	Variabel yang Terkait
1	2012	Rismansyah	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Empat Serangkai Palembang	Terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan	Universitas PGRI Palembang	• Penilaian
2	2013	Indah Wahyuni	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Apartur Perhubungan Bogor	Ada pengaruh yang kuat dan bersifat positif antara Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja Karyawan	STIE Ahma Dahlan	• Pelatihan • Pengembangan
3	2005	Uswatun Chasanah	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Pindad (Persero) Turen Malang	Bahwa variabel pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Universitas Negeri Gorontalo	• Pelatihan

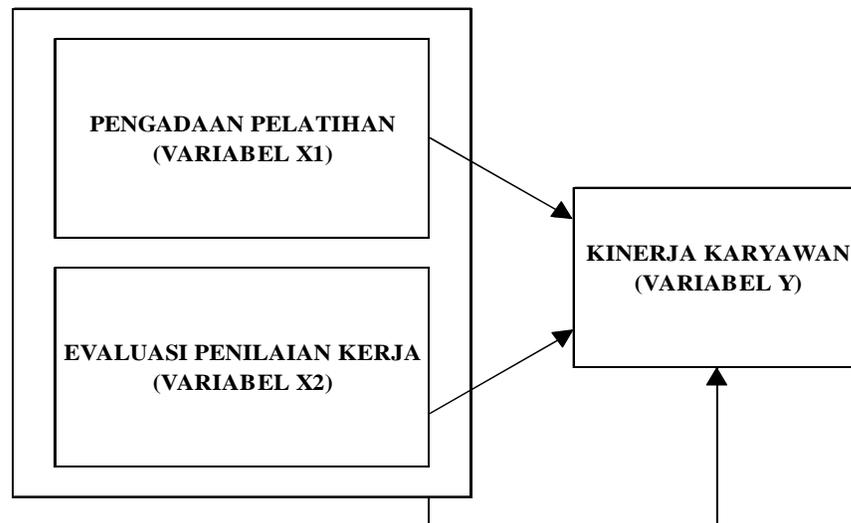
4	2014	Syaryono, M. Amirudin Syarif, Andrian Noviardy	Penengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Mardiatma Konstruksi Palembag	bahwa penilaian prestasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang lemah namun memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Univesitas Bina Darma Palembang	• Penilaian
5	2016	Endang Wahyu Ningsih	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Yogyakarta Dengan Motiasi Sebagai Pemoderasi	Hasil analisis menunjukkan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi tidak memoderasi pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan	Universitas Atma Jaya	• Penilaian
6	2016	Lita Lestari	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi bersama - sama berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan	Universitas Sanata Dharma	• Pelatihan • Motivasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian – uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas kerja perlu ditunjang oleh faktor – faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap itu.

Untuk memperjelas gambaran dari penelitian ini, berikut penulis menyajikan kerangka pemikiran yang dapat mewakili dari isi skripsi ini secara umum dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN
(PENGARUH VARIABEL X1, X2 DENGAN Y)



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dapat diajukan suatu hipotesis yang masih memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya, yaitu :

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan dan Penilaian Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Kida Plating.

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan dan Penilaian Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Kida Plating.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Indo Kida Plating, yang berlokasi di Cibitung – Bekasi 17520. dan obyek penelitian adalah Karyawan PT. Indo Kida Plating

Tabel 3.1
Jadwal Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	April				Mei				Juni				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan		■	■													
2	Penyusunan Proposal				■												
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■								
4	Analisa Data									■	■	■	■				
5	Penyusunan Laporan													■	■	■	■

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing – masing variable yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan

3.3 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan yang penulis simbolkan dengan huruf X1 dan Penilaian Kerja, yang penulis simbolkan dengan huruf X2

X_1 = Pelatihan

Pengadaan pelatihan adalah mengadakan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

X_2 = Penilaian Kerja

“Evaluasi Penilaian Kerja adalah suatu proses pengukuran dan perbandingan dari hasil – hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil – hasil yang seharusnya.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kualitas Kerja Karyawan. Yang penulis simbolkan dengan huruf Y

Y = Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:9)

3.4 Indikator Variabel Penelitian

Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3.2
INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN
PELATIHAN (X1) (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) dan Sedarmayanti (2013:174))	1. PENDIDIKAN 2. PROSEDUR SISTEMATIS 3. KETERAPILAN TEKNIS 4. MEMPELAJARI PENGETAHUAN 5. MENGUTAMAKAN PRATEK DARI PADA TEORI	10 Butir Pertanyaan
PENILAIAN KERJA (X2) (Hasibuan (2001:67))	1. KESETIAAN 2. KEJUJURAN 3. KEPEMIMPINAN 4. KERJASAMA 5. LOYALITAS 6. DEDIKASI DAN PARTISIPASI PEGAWAI	10 Butir Pertanyaan

<p>KINERJA KARYAWAN (Y) (Robbins, 2006:260)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. KUALITAS KERJA 2. KUANTITAS AKTIVITAS 3. KETEPATAN WAKTU 4. EFEKTIVITAS 5. KEMANDIRIAN 	<p>10 Butir Pertanyaan</p>
--	---	----------------------------

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang sesuatu keadaan atau persoalan menurut Supranto (2001). Data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara (dicatat oleh pihak lain)

3.5.1 Penelitian Primer atau Lapangan (Field Research)

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus Istijanto (2009:44). Teknik pengumpulan data dapat peneliti kepustakaan dan atau penelitian lapangan berupa :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data. Wawancara pada penelitian sampel besar biasanya hanya dilakukan sebagai studi pendahuluan karena tidak mungkin menggunakan wawancara pada 1000 responden, sedangkan pada sampel kecil teknik wawancara dapat diterapkan sebagai teknik pengumpul data.
2. Observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno Hadi (1986).
3. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan metode pengumpulan data lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Tabel 3.3
Katagori Skala Likert

SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	CUKUP SETUJU	SETUJU	SANGAT SETUJU
(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

3.5.2 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini berupa data yang diambil dari beberapa literature seperti buku – buku, jurnal, majalah, makalah, modul dan website perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah diteliti.

3.5.3 Pengolahan Data

Agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

A. Analisa Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari kaya yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk

membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala dan kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows ver 16.0* adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesis. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2009:87) :

- a. Skor 4 untuk jawaban setuju
- b. Skor 3 untuk jawaban netral
- c. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- d. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
- e. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

3.6 Populasi, Sample dan Metode Sampling

3.6.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan “Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, maka kemudian ditarik kesimpulannya.” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek atau subyek tersebut. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah 50 orang.

3.6.2. Sample Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009:116), mengatakan bahwa “sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi seluruh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan

estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Jika subyeknya lebih besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% dari populasi yang diperoleh dalam subyek penelitian ini adalah 198 responden, sehingga penulis mengambil sebagian populasi yang ada sebagai sample yaitu 50 responden, dengan menggunakan acuan teknik Sampling Insidental yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan itu cocok sebagai sumber data.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotensi

3.7.1. Uji Reliabilitas dan Validitas

A. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2011:42)

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

Dimana :

a = Koefisien reliabilitas

r = Kolerasi antar item

k = Jumlah item

B. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 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 (Ghozali, 2005 :45)

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien kolerasi (r -hitung)

Σx = Skor variabel independen

Σy = Skor variabel dependen

Σxy = Hasil perkalian skor butir dengan skor total

n = Jumlah responden

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2011 :110).

Menurut (Imam Ghozali, 2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnow. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan *software statistic 16.0 for windows*. “suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnow Test lebih besar dari 1/2 a.

3.7.3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating. Model dengan variabel – variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011:82):

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Pelatihan)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Penilaian Kerja)

X_1 = Pelatihan

X_2 = Penilaian Kerja

3.7.4. Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien deterinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

B. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan dan Penilaian Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan dan Penilaian Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011:84) adalah dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis secara statistic antara lain adalah :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Atau apabila menggunakan angka probabilitas signifikansi maka kriteria pengujian, yaitu :

- a. Apabila probabilitas Sig F hitung > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Apabila probabilitas Sig F hitung < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

C. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Pelatihan) dan (Penilaian Kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011:84).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel – variabel bebas (Pelatihan dan Penilaian Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Ha : Variabel – variabel bebas (Pelatihan dan Penilaian Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini dilakukan di PT. Indo Kida Plating yang berlokasi di kawasan industri MM2100 Jl. Selayar blok D5-1 Cibitung – Bekasi. Perusahaan pelapisan logam ini dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti bekerja di perusahaan ini.

4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian

PT. Indo Kida Plating merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Electroplating dengan spesialisasi Alkaline Zinc Plating. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan berlokasi di kawasan industri MM2100 Jl. Selayar blok D5-1 Cibitung - Bekasi.

PT. Indo Kida Plating mengerjakan proses plating untuk hampir semua OEM otomotif baik roda dua maupun roda empat. Jenis warna plating yang dapat dikerjakan adalah Trivalent Blue (Putih), Trivalent Yellow (Rainbow), Trivalent Black dan Hexavalent Blue.

Line produksi terdiri atas 1 unit rack line dengan kapasitas 300 ton/bulan, 2 unit barrel line dengan kapasitas @900 ton/bulan, 1 unit mesin baking kapasitas 25 ton/hari dan 1 unit mesin baking kapasitas 10 ton/hari.

Untuk menjaga kestabilan kualitas juga dilengkapi dengan lab analysis, mesin SST 4 unit, X-Ray thickness tester 1 unit dan thickness portable tester 1 unit.

Selain itu PT. Indo Kida Plating juga memiliki komitmen untuk menghasilkan produk yang ramah untuk lingkungan dan sebagai perwujudannya seluruh limbah produksi diolah terlebih dahulu di waste water treatment plant (WWTP) sebelum akhirnya dibuang ke lingkungan.

a. Visi Misi Perusahaan

Visi

Perusahaan panutan dibidang Kualitas, Teknologi dan Ramah Lingkungan di
Jasa Pelapisan global

Misi

- Menyediakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan kami menjadi kondusif dan tumbuh baik secara pribadi maupun secara professional
- Kami berusaha menjadi panutan di industri jasa pelapisan dengan kualitas, teknologi dan ramah lingkungan untuk menjaga kepuasan pelanggan
- Kami menjalankan bisnis sebagai partner kepada pelanggan dan pemasok
- Memastikan keuntungan yang stabil dan memadai untuk para pemegang saham
- Bertanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan

Tabel 4.1
Data PT. Indo Kida Plating

Alamat	:	Kawasan Industri MM2100 Jl. Selayar Blok D5 No.1 - Bekasi 17620 No.Telp: 021 - 8998 3923 No. Facs : 021 - 8998 3988 Email : ikp@indokida.com
Direktur	:	Ervin Wijaya Rudy Wijaya Hendri Susanto
Eksekutif Manajemen	:	Ade Chandra - GM Operational Hendra Wijaya - GM FN/ACC Yudi Wahyudi - Manager Plant Asep M. Arifin - Manager HRD/GA Aji Setiadi - Head of Marketing & IT Dept.
Pemegang Saham Mayoritas	:	Herman Wijaya
Auditors	:	Handoko & Suparmun

c. Jenis – jenis warna plating

Berikut ini warna – warna electroplating yang tersedia di PT. Indo Kida Plating :

- Hexavalent White
- Hexavalent Yellow
- Hexavalent Black (Additional)
- Trivalent Yellow
- Trivalent Black (Existing)
- Trivalent White (Additional)

4.2 Hasil Analisis

4.2.1. Deskripsi Responden

Untuk mengetahui gambaran penelitian ini, penulis menguraikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden di PT. Indo Kida Plating yang dibagikan kepada 50 responden untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid (sahih) dan reliable (andal) atau tidak.

A. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Profil responden pada penelitian ini menurut jenis kelamin digambarkan oleh penulis pada table distribusi data berdasarkan jenis kelamin dibawah ini :

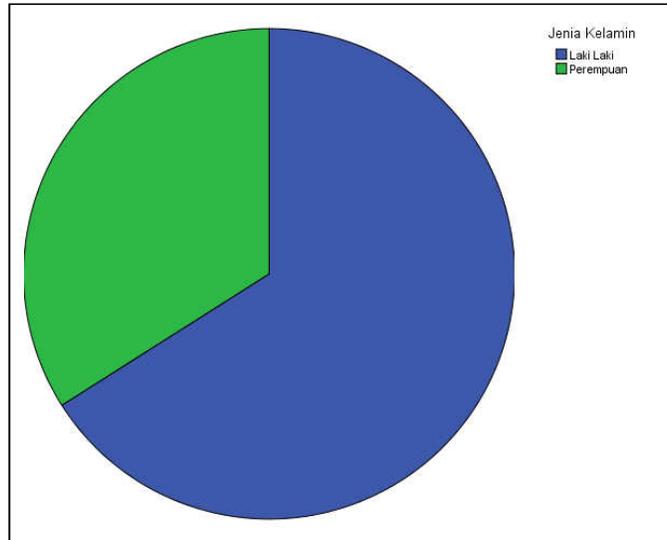
Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	33	66.0	66.0	66.0
Perempuan	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jika dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa responden pria jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita, studi pada PT. Indo Kida Plating. Komposisi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2
Frekuensi Jenis Kelamin Responden



b. Usia Responden

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table dibawah ini dan komposisi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel distribusi usia responden berikut :

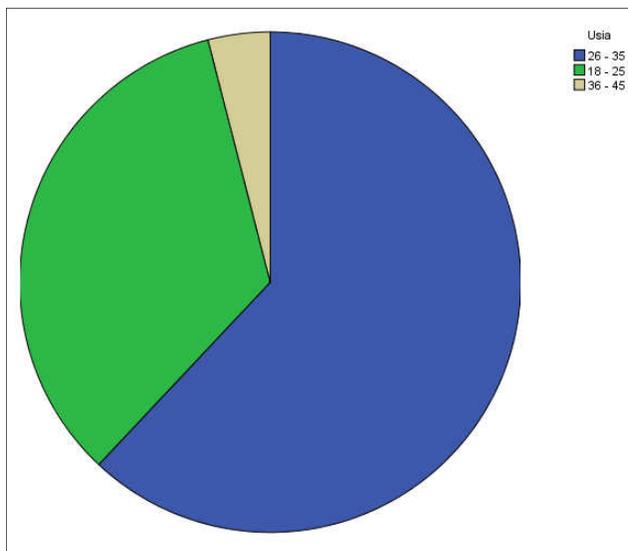
Tabel 4.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 – 35	30	60.0	60.0	60.0
18 – 25	18	36.0	36.0	96.0
36 – 45	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jika dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa responden usia diantara 18 – 25 tahun dan usia antara 26 – 35 tahun menunjukkan

jumlah yang lebih dominan, pada PT. Indo Kida Plating. Komposisi responden menurut usia dapat dilihat pada gambar Frekuensi data berdasarkan usia :

Gambar 4.3
Frekuensi Usia Responden



c. Pendidikan Terakhir

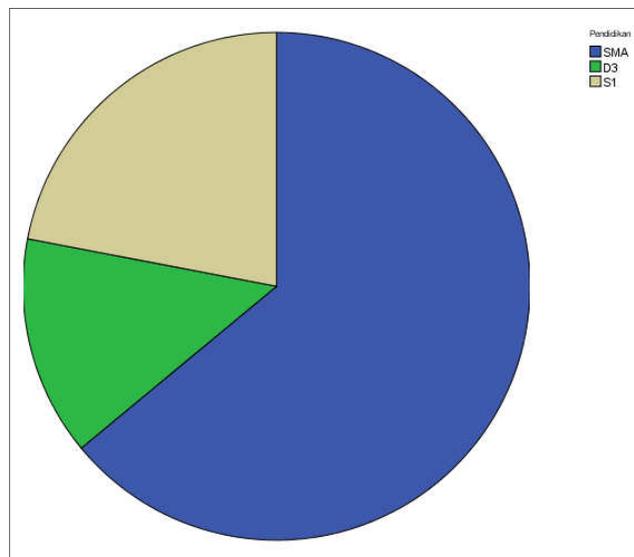
Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	64.0	64.0	64.0
	D3	7	14.0	14.0	78.0
	S1	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jika dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa responden paling dominan berpendidikan SLTA sekitar 64% dari total pendidikan terakhir responden pada PT. Indo Kida Plating, komposisi menurut data pendidikan terakhir dapat dilihat melalui gambar frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir dibawah ini:

Gambar 4.4
Frekuensi Pendidikan Responden



d. Masa Kerja Pegawai

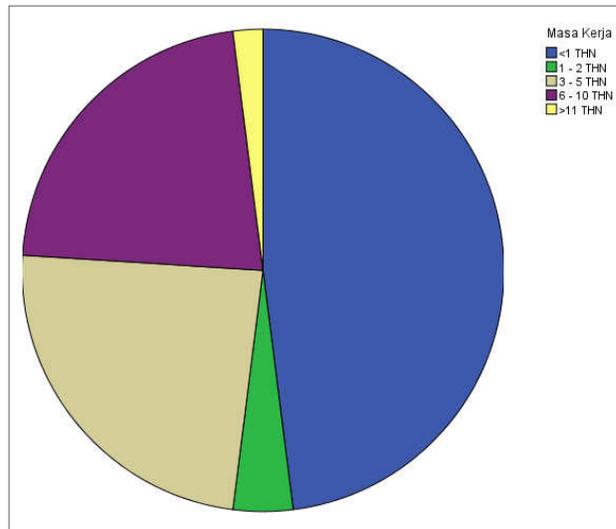
Profil responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.5**Masa Kerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 THN	24	48.0	48.0	48.0
	1 - 2 THN	2	4.0	4.0	52.0
	3 - 5 THN	12	24.0	24.0	76.0
	6 - 10 THN	11	22.0	22.0	98.0
	>11 THN	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jika dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja pegawai dibawah 1 tahun dan dengan masa kerja karyawan 3 – 5 tahun menunjukkan jumlah karyawan yang lebih dominan. Komposisi responden berdasarkan masa pegawai dapat dilihat pada gambar frekuensi masa kerja karyawan berikut ini:

Gambar 4.5
Frekuensi Masa Kerja Responden



e. Status Karyawan

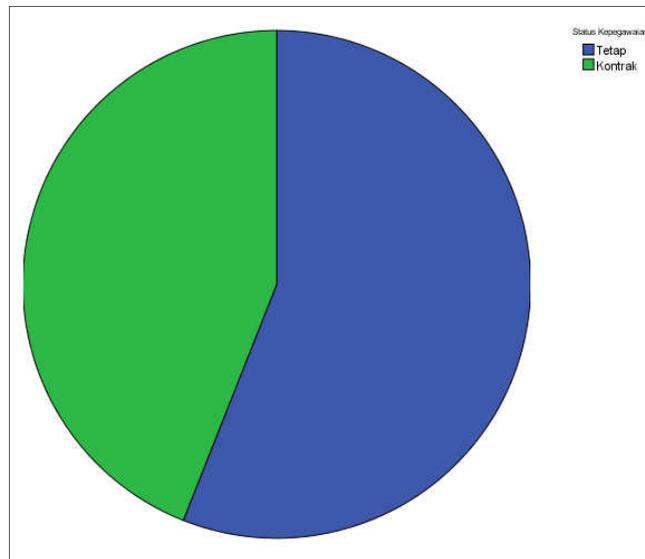
Profil responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.6
Status Kepegawaian Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	28	56.0	56.0	56.0
Kontrak	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jika dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan status kepegawaian tetap menunjukkan lebih dominan. komposisi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada gambar frekuensi dibawah ini :

Gambar 4.6
Frekuensi Status Karyawan



4.3 Uji Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas atau kesahihan instrument penelitian dilakukan dengan rumus Pearson Product Moment dengan menggunakan *SPSS for windows ver. 16.0*.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevaliditasan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkolerasi setiap skor Variabel jawaban responden dengan total skor masing – masing variabel, kemudian hasil korelasi berbanding dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan 1	35.18	16.028	.385	.788
Pelatihan 2	35.34	16.474	.302	.800
Pelatihan 3	35.06	16.629	.535	.771
Pelatihan 4	35.20	15.673	.598	.761
Pelatihan 5	34.74	15.666	.539	.767
Pelatihan 6	34.64	16.684	.546	.771
Pelatihan 7	34.92	16.483	.355	.790
Pelatihan 8	34.66	16.923	.401	.783
Pelatihan 9	35.28	15.634	.532	.768
Pelatihan 10	35.08	15.544	.609	.759

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena Nilai r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=198 yaitu sebesar 0,279

Tabel 4.8
Uji validitas variabel Penilaian (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penilaian 1	35.72	18.981	.609	.832
Penilaian 2	35.58	20.820	.352	.853
Penilaian 3	35.46	18.213	.619	.831
Penilaian 4	35.46	17.641	.760	.816
Penilaian 5	34.98	20.632	.498	.842
Penilaian 6	35.34	18.147	.713	.821
Penilaian 7	35.34	20.841	.391	.850
Penilaian 8	35.30	19.480	.572	.835
Penilaian 9	35.30	18.622	.607	.832
Penilaian 10	35.04	20.896	.378	.851

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena Nilai r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=198 yaitu sebesar 0,279

Tabel 4.9
Uji validitas variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	35.24	19.982	.418	.874
Kinerja 2	35.14	20.776	.453	.869
Kinerja 3	35.30	20.622	.435	.870
Kinerja 4	35.52	17.765	.777	.843
Kinerja 5	35.90	17.194	.717	.848
Kinerja 6	35.52	18.500	.681	.852
Kinerja 7	35.48	20.255	.520	.864
Kinerja 8	35.56	18.945	.678	.852
Kinerja 9	35.36	19.664	.559	.861
Kinerja 10	35.58	18.779	.662	.853

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena Nilai r hitung diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N=198 yaitu sebesar 0,279

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyakut kekonsistenan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

a. Variabel Pelatihan (X1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel pelatihan (X1) digambarkan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel pelatihan (X1) diperoleh Nilai Cronbach's Alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.794 > 0.60$, sehingga variabel Pelatihan (X1) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Variabel Penilaian (X2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penilaian (X2) disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Penilaian (X2) diperoleh Nilai Cronbach's Alpha dari perhitungan uji reliabilitas

sebesar $0.851 > 0.60$, sehingga variabel penilaian (X2) yang dinilai 10 pertanyaan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel kinerja (Y) disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) diperoleh Nilai Cronbach's Alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.871 > 0.60$, sehingga variabel kinerja (Y) yang dinilai 10 pertanyaan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas biasa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan P-P Plot dan table Kolmogorov Smirnov. Cara paling umum yang dilakukan adalah Normal Plot.

Pada Normal P-p plot menurut Ghozali (2007; 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti arah garis diagonal namun sedikit menunjukkan kerenggangan pada model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan teknik uji yang akan digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) *one sample*. Dasar penelitian keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* diatas *level of signifikansi* 5% (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut

berdistribusi normal. Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji normalitas sebagai berikut :

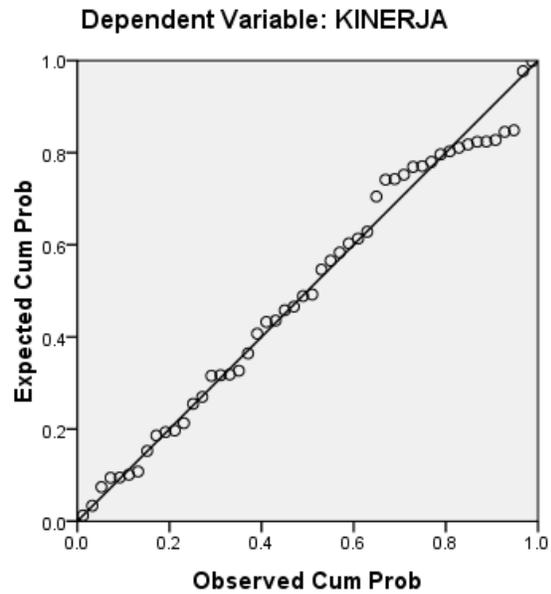
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PELATIHAN	PENILAIAN	KINERJA
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	38.90	39.28	39.40
	Std. Deviation	4.418	4.857	4.840
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.134	.150
	Positive	.141	.124	.150
	Negative	-.116	-.134	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.950	1.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.327	.211

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan (*2-tailed*) variabel Pelatihan (X1) sebesar $0.275 > 0.05$, variabel Penilaian (X2) sebesar $0.327 > 0.05$, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebesar $0.211 > 0.05$, sehingga dikatakan distribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov – SmirnovZ variabel Pelatihan (X1) 0.995, variabel Penilaian (X2) 0.950, sedangkan variabel Kinerja (Y) 1.061 berarti data terdistribusi normal.

Gambar 4.7
Uji Normalitas (Normal P-Plot)
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.4.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) > 10, terjadi multikolinieritas sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2009:119). Untuk menganalisanya menggunakan output *SPSS Windows Versi 16.0*, maka hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Persyaratan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 PELATIHAN	.551	1.814
PENILAIAN	.551	1.814

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output data yang didapatkan bahwa nilai VIF $1.814 < 10$, ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

4.4.3 Uji Autokolerasi

Uji Durbin – Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokolerasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokolerasi

Durbin-Watson
1.732

Non Autokolerasi terpenuhi jika nilai Durbin – Watson memiliki nilai antara 1.65 – 2.35, hasil diatas 1.732 maka hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Input Data

Hasil tabulasi data digunakan sebagai data input ke dalam SPSS 16.0 input data tersebut terdiri dari Pengaruh Pelatihan dan Penilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Kida Plating.

4.5.2 Uji Kebaikan Model

Uji kebaikan model (*goodness-fit*) diketahui dengan melihat nilai yang dihasilkan dari model summary dan anova. Sebuah model dikatakan baik apabila selisih R square yang dihasilkan dengan adjusted squarenya tidak lebih dari 1 (Ibnu:2016). Pada hasil anova model dikatakan baik apabila nilai sig. tidak melebihi angka 0.05, hal ini terangkum pada tabel koefisien dan anova sebagai berikut :

Tabel 4.16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.542	.523	3.344	1.732

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel model Summary tersebut dihasilkan nilai R square (R^2) sebesar 0.542, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,2% variabel Pelatihan (X_1), dan variabel Penilaian (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil Anova menunjukkan nilai sig (0.000)<0.05 secara signifikan terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.17
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.534	2	311.267	27.841	.000 ^a
	Residual	525.466	47	11.180		
	Total	1148.000	49			

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil Uji F didapat F hitung sebesar 27.841 dengan probabilitas nilai signifikansi sebesar 0.000, ternyata F hitung (27.841)>F tabel (3.200) atau Sig. (0.000)<0.05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel – variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (bersama – sama). Hasil F dapat dilihat pada lampiran F. dikirakan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

- a. H_a : Pelatihan dan penilaian berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja
- b. H_o : Pelatihan dan Penilaian tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja
- c. Kaedah Keputusan :

Jika nilai Sig(2-tailed)<0.05, maka H_o ditolak dan **H_a diterima**

Jika nilai Sig(2-tailed)>0.05, maka **H_o diterima** dan H_a ditolak

- d. Pengujian variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai

F sebesar 27.841 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating

4.5.3 Uji Analisa Regresi Ganda

Hasil oleh data untuk Analisis regresi terlihat dalam tabel Coefficient sebagai berikut :

Tabel 4.18

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.305	4.460
1 PELATIHAN	.535	.146
PENILAIAN	.313	.132

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan nilai output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.305 + 0.535 X_1 + 0.313 X_2$$

1. Nilai konstanta $a = 6.305$ dapat diartikan bahwa jika Pelatihan dan Penilaian bernilai konstan maka Kinerja bernilai positive sebesar 6.305
2. Koefisien regresi Pelatihan $b_1 = 0.535$ dapat diartikan bahwa jika nilai penilaian meningkat sebesar satu maka nilai kinerja juga bertambah sebesar 0.535

3. Koefisien Penilaian $b_2 = 0.313$ dapat diartikan bahwa jika nilai Penilaian tidak meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga tidak bertambah sebesar 0.313

4.6 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel secara individu, yaitu variabel Pelatihan dan penilaian terhadap variabel kinerja, berikut disajikan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.19
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.414	.164
	PELATIHAN	3.674	.001
	PENILAIAN	2.361	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk mengetahui signifikan pengaruh antara variabel independen dengan dependen dapat dilihat pada kolom sig, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika probabilitas sig. t hitung $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika probabilitas sig. t hitung $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas sig. t hitung < 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dalam bentuk kalimat dinyatakan :

- a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

H_a : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai sig (*2-tailed*) <0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai sig (*2-tailed*) >0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *for windows* untuk variabel X1 (Pelatihan) diperoleh nilai t hitung = 3.674 menunjukkan tingkat signifikansi 0.001 dengan menggunakan batas signifikansi 0.05. hasil ini menyatakan bahwa variabel X1 (Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

b. Pengaruh Penilaian (X2) terhadap kinerja (Y)

H_a : Penilaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_0 : Penilaian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai sig (*2-tailed*) <0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai sig (*2-tailed*) >0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *for windows* untuk variabel X2 (Penilaian) diperoleh t hitung = 2.361 menunjukkan tingkat signifikansi $0.022 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel bebas/independen X2 (Penilaian) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.7 Pembahasan

Sub bab ini merupakan tahapan untuk membahas hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna

pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan dan Penilaian terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating, Bekasi. Penelitian ini melibatkan 50 responden yaitu karyawan/karyawati PT. Indo Kida Plating. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan teknik koefisien kolerasi *product moment*, yang seluruh perhitungan statistiknya menggunakan alat bantu komputer melalui program *SPSS versi 16.0 for* .

Penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating, dapat dibuatkan pembahasan sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif sebesar 0.535 dengan nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0.736 dan signifikan berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel ($3.674 > 2.011$) dengan nilai sig. 0.001 ($p < 0.005$) terhadap Kinerja karyawan. Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwanto (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya yang sudah tercantum pada Bab 2 laporan penelitian terdahulu yaitu : “Rismansyah (2012)” berpendapat terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Empat Serangkai Palembang”. “Uswatun Chasanah (2005)” lebih lanjut menerangkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena setelah diadakannya pelatihan hasil kerja karyawan lebih meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Pindad (Persero) Turen Malang”.

4.7.2 Pengaruh Penilaian terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa penilaian berpengaruh positif sebesar 0.313 dan signifikan berdasarkan nilai t hitung dan t tabel ($2.361 > 2.011$) dengan nilai sig. 0.022 ($p < 0.05$) terhadap penilaian kerja. Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis penilaian yang menyatakan bahwa penilain memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Penilaian terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.542 hal ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54.2%. Hasil diatas didapat pada penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Indo Kida Plating. Dari tujuan penelitian yang diajukan, maka dari pembahasan data yang telah dilakukan dan dianalisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, yaitu :

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji T) diperoleh hasil penelitian bahwa semua variabel (Pelatihan dan Penilaian) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.Indo Kida Plating. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.674 menunjukkan tingkat signifikan 0.001 bertanda positif dengan menggunakan batas signifikansi 0.05. karena nilai signifikan tidak lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Penilaian (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.Indo Kida Plating. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung

1. sebesar 2.361 dengan tingkat signifikansi 0.022. karena nilai signifikansi tidak lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai Pelatihan (X_1) dan Penilaian (X_2) secara bersama – sama terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Indo Kida Plating. Hal ini berdasarkan hasil pengujian analisa regresi ganda yang diperoleh f hitung sebesar 27.841 dengan nilai signifikansi 0.000. koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.542. nilai tersebut berarti 54.2% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Penilaian. Sedangkan sisanya 45.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penilaian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pelatihan perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan karena pelatihan pada karyawan PT. Indo Kida Plating dalam kategori tinggi. Perlu peningkatan karena pelatihan yang ada di PT. Indo Kida Plating tersebut perlu dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan itu dimaksud agar setelah pelatihan kinerja karyawan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, karena keberadaanya akan sangat menundukung suksesnya PT. Indo Kida Plating

2. Penilaian kerja pada karyawan PT. Indo Kida Plating perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Perlunya peningkatan pengarahan dan komunikasi yang baik kepada karyawan agar mendapatkan rasa kepercayaan karyawan pada pimpinannya terus meningkat dan mudah mewujudkan misi dari PT. Indo Kida Plating
3. Kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan karena kinerja karyawan PT. Indo Kida Plating dalam katagori tinggi. Perlunya peningkatan kinerja karena hal ini sesuai dengan visi PT. Indo Kida Plating menjadi perusahaan elektoplating terdepan di pasar lokal

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2006:68.** *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung, 2006:68.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009:15.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung, 2009:15.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009:67.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung, 2009:67.
- Atmodiwiro, S. 2002.** *Manajemen Pelatihan.* Jakarta, 2002
- Bernadin and Russel. 1993.** *Human Resource Management.* New Jersey:1993
- Cascio, W. F. 2003:267.** *Managing Human Resources, Quality of work life, Profits.* New York:2003
- Dessler, Gary. 2006.** *Manajemen Prestasi Kerja.* Jakarta:2006
- Fuad, N. dan Ahmad, G. 2009.** *Integrated Human Resources Development.* Jakarta. 2009
- Ghozali, Imam. 2011:110.** *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.* Semarang, 2011:110
- Ghozali, Imam. 2011:110.** *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.* Semarang, 2011:82
- Ghozali, Imam. 2011:110.** *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.* Semarang, 2011:84
- Ghozali, Imam. 2011:160.** *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS.* Semarang, 2011:160
- Hadi, Sutrisno. 1986.** *Metodologi Research.* Yogyakarta, 1986
- Handoko, T Hani. 2001:135.** *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta, 2001:135.
- Handoko, T Hani. 2005.** *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta, 2005
- Istijanto. 2009.** *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran.* Jakarta, 2009

- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004:135.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. 2004:135
- Manullang, M. 2004:70.** *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. 2004:70
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003:28.** *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta. 2003:212
- P. Siagian, Sondang. 2002.** *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi.* Jakarta, 2002.
- Rivai dan Basri. 2004:55.** *Manfaat Penilaian Kinerja.* Jakarta. 2004
- Rivai, Veithzal. 2004:240.** *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta. 2004:240
- S.P. Hasibuan, 2007.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, 2007.
- Saleh, Marzuki, M. 1992:28.** *Strategi dan Model Pelatihan.* Malang. 1992:28
- Simamora, Henry. 1999:346.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta 1999:346
- Sugiyono. 2009:87.** *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung, 2009:87
- Sugiyono. 2009:115.** *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung, 2009:115
- Sugiyono. 2009:116.** *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung, 2009:116
- Sumarsono, S. 2009:92.** *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik.* Yogyakarta, 2009:92.
- Supranto. 2001.** *Statistik Teori dan Aplikasi.* Jakarta, 2001
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasi. 2003:212.** *Total Quality Management.* Yogyakarta. 2003:212
- Wahyudi, Bambang.2002.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung, 2002



PT. INDO KIDA PLATING⁸⁶

Jl. Selayar Blok D5.1, Kawasan Industri MM2100 - Cibitung Ds. Mekar Wangi - Cikarang Barat - Bekasi 17520 - Indonesia
Phone : (62-21) 8998-3923 (Hunting) Fax : (62-21) 8998-3988 E-mail : ikp@indokida.com Website : www.indokida.com

Bekasi, 17 Juli 2017

Nomor : XSK 17 07 29

Hal : Surat Keterangan Telah Melakukan
Riset dan Pengambilan Sampel

Dengan ini kami menerangkan, bahwa :

Nama : Nezla Kurnianingsih

NIM : 2013521580

Program/Jurusan : Manajemen S1

Universitas/Akademik : STIE IPWIJA

Benar telah melakukan riset dan pengambilan sampel pada PT. Indo Kida Plating

Pada Tanggal : 9 Juli – 14 Juli 2017

Judul : “Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Kida Plating”

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT. Indo Kida Plating

Asep M. Arifin
Manager HR/GA



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari Karyawan dan Karyawati

PT. Indo Kida Plating

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) STIE IPWIJA, saya :

Nama : Nezla Kurnianingsih

NIM : 2013521580

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari Saudara/Saudari hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Cibubur, 9 Juli 2017

Hormat Saya,

Nezla Kurnianingsih

1. PETUNJUK PENGISIAN

I. Beri tanda (√) pada kotak yang tersedia untuk pilihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (**STS**) = 1

Tidak Setuju (**TS**) = 2

Cukup Setuju (**CS**) = 3

Setuju (**S**) = 4

Sangat Setuju (**SS**) = 5

II. Pilih jawaban yang paling sesuai dan mewakili anda dengan benar.

2. Identitas Responden

a. Nama : _____

b. Jenis Kelamin : () L () P

c. Usia : () 18 – 25 () 36 – 45

() 26 – 35 () > 46

d. Jenjang Pendidikan : () Sarjana () SLTP

() Diploma () SLTA

() SD () Lainnya/_____

e. Masa Kerja : () < 1 Tahun () 6 – 10 Tahun

() 1 – 2 Tahun () > 11 Tahun

() 3 – 5 Tahun

f. Status Karyawan : () Tetap () Kontrak

No.	Pernyataan Pelatihan	(SS) 5	(S) 4	(CS) 3	(TS) 2	(STS) 1
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
3	Dalam pelatihan, materi yang diberikan selalu lengkap					
4	kelengkapan pelatihan selalu memenuhi yang dibutuhkan					
5	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
7	Pada saat pelatihan saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik					
8	Pelatihan memberikan pengembangan pengetahuan dan wawasan					
9	Kemampuan instruktur pelatihan sangat mudah dipahami					
10	Metode yang digunakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan					

No.	Pernyataan Penilaian Kerja	(SS) 5	(S) 4	(CS) 3	(TS) 2	(STS) 1
1	Saya percaya pada perusahaan ini, sehingga saya wajib setia					
2	Kejujuran merupakan faktor utama yang diperlukan perusahaan dari karyawan					
3	Atasan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat					
4	Atasan selalu memberikan bimbingan kepada karyawan					
5	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
6	Dapat membangun hubungan yang baik dengan atasan					
7	Dengan lama bekerja meningkatkan loyalitas saya diperusahaan					
8	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan					
9	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik					
10	Saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan					

No.	Pernyataan Kinerja Kerja	(SS) 5	(S) 4	(CS) 3	(TS) 2	(STS) 1
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan					
3	Saya menguasai bidang pekerjaan saya					
4	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih baik dari target perusahaan					
6	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
7	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
8	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
9	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
10	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan					

LAMPIRAN

Tabulasi Data Pelatihan (X1)

No.	PELATIHAN (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	39
6	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
7	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
8	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	44
9	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	46
10	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	38
11	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	33
12	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	35
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
14	2	2	4	4	5	5	3	5	3	3	36
15	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	34
16	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
17	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
18	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	44
19	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
20	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	33
21	2	2	4	3	4	4	5	5	4	4	37
22	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	44
23	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	35
24	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
25	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45

26	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	42
27	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
28	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	38
29	3	2	4	4	5	5	4	5	4	3	39
30	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35
31	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	41
32	3	4	4	4	5	5	5	3	2	3	38
33	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
34	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	42
35	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
37	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
38	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	36
39	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	34
42	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	38
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
45	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	37
46	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
47	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	38
48	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	35
49	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
50	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37

Tabulasi Data Penilaian (X2)

No.	PENILAIAN (X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	40
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
6	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	41
7	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
8	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	44
9	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
11	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
14	2	4	5	3	4	4	3	4	3	5	37
15	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	45
16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
17	4	3	5	4	4	5	3	5	3	4	40
18	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	44
19	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	2	3	4	5	4	4	4	3	5	5	39
22	3	3	5	3	5	4	3	4	5	5	40
23	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
25	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44

26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	44
29	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	38
30	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	36
31	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	38
32	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	35
33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
34	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
35	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	43
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
37	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	35
38	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	36
39	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
40	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
41	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	32
42	4	4	3	3	5	3	3	4	3	5	37
43	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
44	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
45	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
47	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
48	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	31
49	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	32
50	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	38

Tabulasi Data Kinerja (Y)

No.	KINERJA (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
10	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	35
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
13	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	39
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
15	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38
16	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	45
17	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	40
18	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	42
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
24	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
25	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40

26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
28	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	36
29	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	37
30	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
31	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34
32	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	36
33	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
34	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	42
35	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	44
36	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
37	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36
38	4	4	5	4	2	4	5	3	4	4	39
39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
40	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
41	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	33
42	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	36
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
44	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	41
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
46	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	34
47	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	33
48	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37
49	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
50	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	35

Data Karakteristik Responden

Jenia Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	33	66.0	66.0	66.0
	Perempuan	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 35	30	60.0	60.0	60.0
	18 - 25	18	36.0	36.0	96.0
	36 - 45	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	64.0	64.0	64.0
	D3	7	14.0	14.0	78.0
	S1	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 THN	24	48.0	48.0	48.0
	1 - 2 THN	2	4.0	4.0	52.0
	3 - 5 THN	12	24.0	24.0	76.0
	6 - 10 THN	11	22.0	22.0	98.0
	>11 THN	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	28	56.0	56.0	56.0
	Kontrak	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Uji Validitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan 1	35.18	16.028	.385	.788
Pelatihan 2	35.34	16.474	.302	.800
Pelatihan 3	35.06	16.629	.535	.771
Pelatihan 4	35.20	15.673	.598	.761
Pelatihan 5	34.74	15.666	.539	.767
Pelatihan 6	34.64	16.684	.546	.771
Pelatihan 7	34.92	16.483	.355	.790
Pelatihan 8	34.66	16.923	.401	.783
Pelatihan 9	35.28	15.634	.532	.768
Pelatihan 10	35.08	15.544	.609	.759

Uji Validitas Penilaian (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penilaian 1	35.72	18.981	.609	.832
Penilaian 2	35.58	20.820	.352	.853
Penilaian 3	35.46	18.213	.619	.831
Penilaian 4	35.46	17.641	.760	.816
Penilaian 5	34.98	20.632	.498	.842
Penilaian 6	35.34	18.147	.713	.821
Penilaian 7	35.34	20.841	.391	.850
Penilaian 8	35.30	19.480	.572	.835
Penilaian 9	35.30	18.622	.607	.832
Penilaian 10	35.04	20.896	.378	.851

Uji Validitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	35.24	19.982	.418	.874
Kinerja 2	35.14	20.776	.453	.869
Kinerja 3	35.30	20.622	.435	.870
Kinerja 4	35.52	17.765	.777	.843
Kinerja 5	35.90	17.194	.717	.848
Kinerja 6	35.52	18.500	.681	.852
Kinerja 7	35.48	20.255	.520	.864
Kinerja 8	35.56	18.945	.678	.852
Kinerja 9	35.36	19.664	.559	.861
Kinerja 10	35.58	18.779	.662	.853

Uji Kolmogorov SmirnovZ

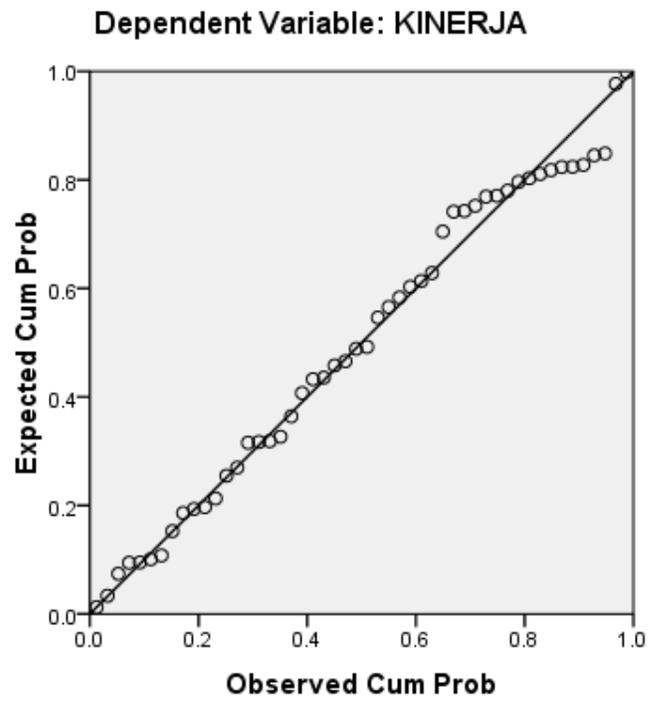
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PELATIHAN	PENILAIAN	KINERJA
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	38.90	39.28	39.40
	Std. Deviation	4.418	4.857	4.840
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.134	.150
	Positive	.141	.124	.150
	Negative	-.116	-.134	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.950	1.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.327	.211

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil koefisinsi R Square (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.523	3.344

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil koefisinsi Uji T

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.534	2	311.267	27.841	.000 ^a
	Residual	525.466	47	11.180		
	Total	1148.000	49			

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil koefisinsi Uji F

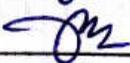
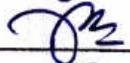
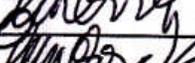
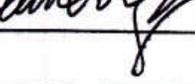
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.305	4.460		1.414	.164		
	PELATIHAN	.535	.146	.488	3.674	.001	.551	1.814
	PENILAIAN	.313	.132	.314	2.361	.022	.551	1.814

a. Dependent Variable: KINERJA

KARTU BIMBINGAN

Dosen Pembimbing 1 : Dra. Anik Ariyanti, M.M.
 Dosen Pembimbing 2 : Dra. Meryati, M.M.
 Nama Mahasiswa : Nezla Kurnianingsih
 NIM : 2013521580
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Penilaian kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Kida
 Plating

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
6.5.17	Acc judul	
17.6.17	Bab I, Bab II, Bab III	
15.7.17	Kuesioner	
12.8.17	Bab IV, Bab V	
22/8/17	Acc Ujian	
25/8/17	Pembimbing 2/pertama	
28/8/17	Pertemuan ke 2	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Diri

Nama : Nezla Kurnianingsih
Tempat Lahir : Jakarta
Tanggal Lahir : 20 Maret 1991
Agama : Islam
Alamat Rumah : Perumahan Griya Bukit Jaya D4/8
Gunungputri – Bogor
Alamat Kantor : Kawasan Industri MM2100
Jl. Selayar Blok D5.1, Bekasi

B. Pendidikan

1997 – 2003 : SD Negeri Sudimara Barat V, Tangerang
2003 – 2006 : SMP Bina Bangsa, Gunungputri - Bogor
2006 – 2009 : SMK Bina Bangsa Mandiri, Gunungputri – Bogor
2014 – 2017 : S1 Manajemen STIE IPWIJA

C. Riwayat Pekerjaan

1. Februari – Juli 2011

Sekretaris Pribadi
Kota Wisata - Cibubur

2. Oktober 2011 – Mei 2013

Administrasi HR/GA
PT. Indo Kida Plating, MM2100 – Bekasi

3. Mei 2013 – Sekarang

Staff Purchasing
PT. Indo Kida Plating, MM2100 - Bekasi