

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HUTAN RINDANG BANUA KECAMATAN SUNGAI LOBAN
KABUPATEN TANAH BUMBU**

Ni Nyoman Ayu¹, Hairul², Noorlaily Maulida³
¹Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
18.31.0030

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,
1119027801

ayuninyoman80@gmail.com@gmail.com/0822-5545-4714

ABSTRAK

Ni Nyoman Ayu, 2022, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu, Pembimbing I : Hairul, Pembimbing II : Noorlaily Maulida.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) mengetahui deskripsi pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu, (2) mengetahui pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey, yang dimana data didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan pembagian kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dan sampel sebesar 30 responden dengan analisis data Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) dari hasil pembagian kuesioner didapat bahwa pelatihan kerja dan kinerja karyawan sama-sama mendapatkan nilai rata-rata 3.0 yang dikategorikan bahwa bernilai baik atau setuju, (2) dari hasil pengujian regresi yang bernilai $Y=21.681+0.268X$ yang berarti terdapat pengaruh positif pada variabel pelatihan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ni Nyoman Ayu, 2022, The Effect of Job Training on Employee Performance in PT Hutan Rindang Banua in Sungai Loban Tanah Bumbu, Supervisor I : Hairul, Supervisor II : Norlaily Maulida.

This study aims to test: (1) know the description of job training and employee performance at PT Hutan Rindang Banua in Sungai Loban Tanah Bumbu, (2) knows that job training has an impact on employee performance at PT. Hutan Rindang Banua in Tanah Bumbu.

The design of this research is quantitative research and is a survey research, where data is obtained from the results of interviews, observations, and questionnaire division. Research population of all employees of PT. WijayaTriutama Plywood Industry in Tanah Bumbu and a sample of 30 respondents with simple linear regression data analysis.

The results showed that: (1) from the results of the distribution of kuesioner obtained that job training and employee performance both get an average value of 3.0 which is categorized as good value or agree (2) from the results of regression testing that is worth $Y = 21.681 + 0.268X$ which means there is a positive influence on the variabel of job training (X) and employee performance (Y) in PT. Hutan Rindang Banua in Tanah Bumbu.

Keywords: Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

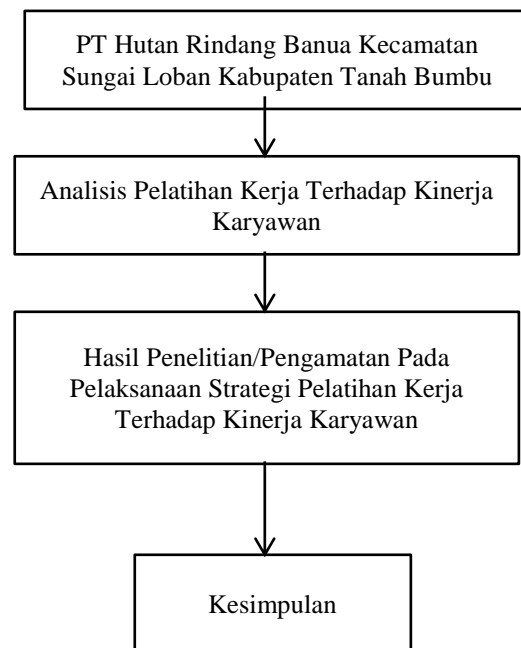
Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.”

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

Berikut ini adalah kerangka berfikir dalam penelitian skripsi ini :



Gambar 3.1 Kerangka berfikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Gambaran Deskripsi Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

(1) Variabel Pelatihan Kerja (X)

Tanggapan responden tentang variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Jawaban Responden Karyawan PT.Hutan Rindang Banua Tentang Pelatihan Kerja (X)

'No	Variabel	Jawaban								Mean
		SS(4)		S(3)		TS(2)		STS(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X.1	12	40%	7	23%	4	13%	7	23%	2.8
2	X.2	20	67%	6	20%	3	10%	1	3%	3.5
3	X.3	8	27%	10	33%	7	23%	5	17%	2.7
4	X.4	14	47%	5	17%	8	27%	3	10%	3.0
5	X.5	15	50%	6	20%	7	23%	2	7%	3.1
6	X.6	10	33%	9	30%	11	37%	0	0%	3.0
7	X.7	15	50%	7	23%	5	17%	3	10%	3.1
8	X.8	8	27%	5	17%	15	50%	2	7%	2.6
9	X.9	16	53%	5	17%	7	23%	2	7%	3.2
10	X.10	14	47%	5	17%	9	30%	2	7%	3.0
Variabel Mean										3.0

Sumber :Data Diolah, 2022

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 30 responden yang memberi tanggapan terhadap 10 item pertanyaan pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai mean 3.0 sehingga dapat diartikan rata-rata responden menyatakan setuju sesuai dengan setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Untuk deskripsi setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Pertanyaan pertama: Materi Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan Pekerjaan, sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 40%, sebanyak 7 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 23%, sebanyak 4 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 13% dan sebanyak 7 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 23%.
2. Pertanyaan kedua : Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 67%, sebanyak 6 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 20%, sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 10% dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 3%.
3. Pertanyaan ketiga : Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi, sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 27%, sebanyak 10 orang dengan nilai presentase 33%, sebanyak 7 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 23% dan 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 17%.
4. Pertanyaan keempat : Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik,sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 47%, sebanyak 5 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 17%, sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 27% dan 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 10%.
5. Pertanyaan kelima : Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai ,sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 50%, sebanyak 6 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 20%,7 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 23% dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 7%.
6. Pertanyaan keenam : Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan , sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 33%, sebanyak 9 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 30%, dan 11orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 37%.
7. Pertanyaan ketujuh : Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan, sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 50%, sebanyak 7 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 23%, sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 17% dan 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 10%.

8. Pertanyaan kedelapan : Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan, sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 27%, sebanyak 5 orang menjawab setuju dengan presentase 17%,sebanyak 15 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 50%, dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan presentase 7%.
 9. Pertanyaan kesembilan : Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 53%, sebanyak 5 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 17%, sebanyak 7 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 23% dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 7%.
 10. Pertanyaan kesepuluh : Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik, sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan nilai presentase 47%, sebanyak 5 orang menjawab setuju dengan nilai presentase 17%, sebanyak 9 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 30 dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 7%.
- (2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Deskripsi Jawaban Responden Karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban								Mean
		SS(4)		S(3)		TS(2)		STS(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	10	33%	11	37%	5	17%	4	13%	2.9
2	Y.2	14	47%	13	43%	2	7%	1	3%	3.3
3	Y.3	5	17%	10	33%	10	33%	5	17%	2.5
4	Y.4	14	47%	7	23%	8	27%	1	3%	3.1
5	Y.5	8	27%	10	33%	10	33%	2	7%	2.8
6	Y.6	6	20%	13	43%	10	33%	1	3%	2.8
7	Y.7	16	53%	8	27%	4	13%	2	7%	3.3
8	Y.8	6	20%	8	27%	14	47%	2	7%	2.6
9	Y.9	16	53%	9	30%	4	13%	1	3%	3.3
10	Y.10	11	37%	10	33%	8	27%	1	3%	3.0
Variabel Mean										3.0

Sumber :Data Diolah, 2022

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari 30 responden yang memberi tanggapan terhadap 10 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai mean 3.0 sehingga dapat diartikan rata-rata responden menyatakan setuju sesuai dengan setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Untuk deskripsi setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan pertama : Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 33%, sebanyak 11 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 37%, sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 17%, dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai persentase 13%.
2. Pertanyaan kedua : Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan, sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 47% dan sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 43%, sebanyak 2 orang yang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 7% dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 3%.
3. Pertanyaan ketiga : Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 17%, sebanyak 10 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 33%, 10 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 33%, dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai persentase 17%.
4. Pertanyaan keempat : Kecakapan Kerja Dalam Melaksanakan Tugas Sangat Baik, sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 47%, sebanyak 7 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 23%, sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 27% dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan 3%.

5. Pertanyaan kelima : Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang di tentukan perusahaan, sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 27%, sebanyak 10 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 33%, sebanyak 10 orang menjawab tidak setuju dengan nilai presentase 33% dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 7%.
6. Pertanyaan keenam : Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase20%, sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 43%, sebanyak 10 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 33% dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan 3%.
7. Pertanyaan ketujuh: Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja, sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 53%, sebanyak 8 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 27%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 13%, dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai persentase 7%.
8. Pertanyaan kedelapan : Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 20%, sebanyak 8 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 27%, 14 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 47% dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 7%.
9. Pertanyaan kesembilan : Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan, sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 53%. Sebanyak 9 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 30%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 13%, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai persentase 3%.
10. Pertanyaan kesepuluh : Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 37%, sebanyak 10 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 33%, 8 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 27% dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan nilai presentase 3%.

1. Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Data yang telah didapat dari pembagian kuesioner kepada responden kemudian diolah dengan bantuan aplikasi SPSS 23 untuk dapat dianalisis serta mampu menguji hipotesis yang sudah dibuat. Dalam penggunaan aplikasi ini dimaksudkan untuk menganalisis melalui uji validitas dan rehabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi.

1) Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur, penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan digunakan terlebih dahulu perhitungan statistic dengan menggunakan program IBM SPSS 23 for windows yaitu :

Jika ** korelasinya signifikan dengan tingkat 0,01

Jika * korelasinya signifikan dengan tingkat 0,05

Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Probability	Kesimpulan
Pelatihan kerja	X.1	0.776	0.05	Valid
	X.2	0.670	0.05	Valid
	X.3	0.616	0.05	Valid
	X.4	0.486	0.05	Valid
	X.5	0.814	0.05	Valid
	X.6	0.702	0.05	Valid
	X.7	0.586	0.05	Valid
	X.8	0.506	0.05	Valid
	X.9	0.803	0.05	Valid
	X.10	0.662	0.05	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.739	0.05	Valid
	Y.2	0.639	0.05	Valid
	Y.3	0.538	0.05	Valid
	Y.4	0.659	0.05	Valid
	Y.5	0.753	0.05	Valid

	Y.6	0.485	0.05	Valid
	Y.7	0.824	0.05	Valid
	Y.8	0.717	0.05	Valid
	Y.9	0.667	0.05	Valid
	Y.10	0.669	0.05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dinyatakan valid dengan alasan :

1. Untuk variabel X dari sepuluh item tersebut tingkat probabilitasnya mempunyai nilai yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan valid dan memiliki hubungan yang kuat.
2. Untuk variabel Y terdapat sepuluh item yang dimana tingkat probabilitasnya mempunyai nilai lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan valid dan memiliki hubungan yang kuat.

(2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan, dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam melakukan penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronboach' Alpha* untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronboach' Alpha* lebih dari 0,6 (60%) berikut adalah uji reabilitas :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronboach' Alpha</i>	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	12 Item	0.855	Reliable
Kinerja Karyawan	10 Item	0.866	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronboach' Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikasinya. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi secara normal dan sebaliknya jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Adapun hasil output perhitungan uji normalitas karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79128926
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.104
	Negative	-.168
Test Statistic		.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi pada *Asymp.sig (2-failed)* diperoleh sebesar 0.026 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu berdistribusi secara normal.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil output perhitungan uji normalitas karyawan pada PT.Hutan Rindang Banua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.909	3.261		1.199	.240
	VAR00001	.013	.105	.023	.124	.902

a. Dependent Variabel : Abs_RES

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.902 lebih besar dari 0.05.

3) Uji Model Regresi (Analisis Regresi Sederhana)

Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel menunjukkan antara arah hubungan variabel dependen dengan variabel independent. Berikut adalah tabel hasil uji regresi inear sederhana.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.681	4.982		4.352	.000
	X	.268	.160	.296	1.669	.106

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil tabel uji regresi linear sederhana pada tabel 4.6 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21.681 + 0.268X$$

Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefesien regresi positif dengan kinerja karyawan (Y) yaitu $b=0.268$ yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.268.

4) Uji Hipotesis Penelitian

(1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 4. 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.681	4.982		4.352	.000

X	.268	.160	.296	1.669	.106
---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel : Y

U

a

ri hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis secara kuantitatif, menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 atau nilai signifikansi $0.106 > 0.05$. dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

(2) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana keseluruhan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Di uji nilai koefisien ditunjukkan oleh nilai *R Square*. Nilai *R Square* berada diantara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin besar nilai *R Square* berarti semakin baik variabel independen dalam menjelaskan keberadaan variabel dependen, begitu pun sebaliknya apabila nilai *R Square* kecil maka berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.088	.056		5.890

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS *Model Summary*, menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0.088 atau yang mana artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan yaitu 8.8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 91.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu .Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (pelatihan kerja). Dimana pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai probabilitas signifikansi >0.05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan, tetapi jika nilai probabilitas <0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun nilai yang didapatkan setelah dilakukan uji t atau parsial sebesar 1.699 sehingga nilai tersebut dinyatakan lebih besar dari 0.05 atau $1.699 > 0.05$.

Dalam hasil penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana maka diperoleh R (Koefisien Korelasi) pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.296 dan R Square sebesar 0.088 . Hal ini berarti ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8.8% sedangkan 91.2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu dengan pembagian kuesioner yang diisi oleh 30 responden terdapat hasil jawaban dengan nilai rata-rata 3.0 di variabel pelatihan kerja dan di variabel kinerja karyawan yang bernilai rata-rata 3.0, yang dikategorikan bahwa bernilai baik atau setuju.

2. Hasil pengujian regresi adalah $Y = 21.681 + 0.268X$, yang berarti terdapat pengaruh positif pada variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Melalui perhitungan uji t, didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan kerja (X) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.106 kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05 maka hasilnya $0,106 > 0,05$, yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan program aplikasi spss 23 menyatakan bahwa nilai koefisien sebesar 0.088 atau yang mana artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan yaitu 8.8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 91.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Saran –Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan kepada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu agar lebih mengembangkan program pelatihan kerja sesuai dengan indikator-indikator yang bisa menunjang peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Diharapkan kepada PT Hutan Rindang Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu lebih meningkatkan program pelatihan kerja agar lebih terpolakan dan tidak hanya diberikan oleh karyawan lama tetapi juga diberikan kepada karyawan baru. Agar setiap karyawan mendapatkan pembaharuan di setiap zamannya guna meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Ambarita. (2012). Perilaku organisasi. Bandung

Daniel Arfan Aruan, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013

Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Fatma Sari Endayani, Djahur Hamid, Mochamad Djudi, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan., & Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2013). Kewirausahaan edisi revisi. Jakarta: rajawali pers.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung

Martina, Sopa dan Didin Syarifuddin. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturaden. Jurnal Pariwisata. Vol 1. No. 1.

Masram, (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mathis dan Jackson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Erlangga. Jakarta

Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Priansa, Donni J. S.pd., S.E, S.S.,M.M., (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Alfabeta Bandung.

Rivai dan Basri, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.

Sastrohadiwiryo. (2017). Penilaian Kinerja. Bandung

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D. penerbit alfabeta. Bandung

Sondang P. Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2002).

Umar, husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: Penerbit Gramedia, 2013

Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wibowo. (2017). Perilaku dalam Organisasi. Depok. PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. Perilaku dalam Organisasi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)