

ANALISIS PELATIHAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN PT. XYZ KARAWANG (Studi Divisi PPIC

Departemen P4C)

Enjang Suherman

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Suroso

suroso@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Ketidakmampuan kerja karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian perusahaan berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai salah satunya dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan oleh karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja.

Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif kuantitatif dengan menggambarkan semua variabel eksogen dan variabel endogen beserta menguji hipotesis dan besaran pengaruhnya. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara dengan jumlah sampel 103 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil analisis dan pembahasan didapat hasil analisis deskriptif yaitu pelatihan kerja karyawan sudah baik dengan skor 399. Kemampuan kerja karyawan sudah baik dengan skor 408. Kinerja karyawan sudah baik dengan skor 403. sedangkan analisis verifikatif yaitu Pelatihan kerja mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan dengan besaran pengaruh 39,6%. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh kecil sebesar 5,616% sedangkan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kemampuan kerja sebagai moderating dengan besaran koefisien jalur 0,554. dan Kemampuan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 23,4%.

KATA KUNCI: pelatihan kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menjadi *leader market* tidak mudah, diperlukan strategi marketing dan peran sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang utama. Keterampilan, pengetahuan dan kemampuan kerja diperlukan untuk memproduksi produk yang dapat bersaing di pasar.

Pembinaan, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan yang menjadi penentu atas kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetitif. Namun demikian, masih terdapat hasil produksi karyawan yang menghasilkan barang *Not Good (NG)*. Pada proses perakitan dan set illust (barang setengah jadi) ditemukan cukup banyak menghasilkan barang *NG*. Kesalahan tersebut dimungkinkan karyawan kurang pemahaman atas prosedur dan intruksi kerja.

Berdasarkan data laporan PT. XYZ pada bagian Production Control 5, produksi barang setengah jadi tidak tercapai target dikarenakan terdapat barang *NG*. ketidakmampuan kerja karyawan yang tidak bisa menghasil barang ok menjadi faktor penghambat proses alur produksi. Apabila satu bagian terhambat, maka akan menghambat ke proses bagian selanjutnya. Berikut data part Not Good (*NG*) pada semester 2 Plant Karawang.

Tabel 1
Tabel Produksi set Illust Semester 2, 2018 Plant Karawang

No	Nama Part	Jumlah Produksi	Jumlah [NG]
1.	Set illust cover Body R	8000	250
2.	Set illust cover Body L	8000	200
3.	Set illust Shroud R	600	150
4.	Set illust Shroud R	600	130
5.	Set illust Wind screen	300	50
6.	Set illust front fender	800	100

Sumber: (Laporan Pencapaian REM PART bagian Production Control 5).

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah barang *NG* cukup banyak paling tinggi 250 unit pada part Set illust cover Body R. *NG* barang ditemukan karena kurang pemahaman jenis komponen ekspor dengan komponen domestik. Apabila terjadi gagal paham maka akan tertukar komponen domestik dengan komponen ekspor karena terlihat serupa. Begitu juga dengan proses perakitan yang sesuai dengan standar operasional prosedur dalam memerlukan perlakuan berbeda atas produksi ekspor dengan domestik. Ketidakpahaman hal ini akan menjadi kendala dan menyebabkan barang produksi *NG*.

Proses produksi diawali oleh departemen PPIC (*production planning and inventory control*) yang berfungsi sebagai perencanaan produksi perusahaan. Sebuah produksi berasal dari PPIC mulai dari jenis produksi sampai dengan kualifikasi produk yang diinginkan oleh konsumen. Berdasarkan hasil studi awal

dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan, ditemukan bahwa terjadi kesalahan pada bagian PPIC terutama karyawan kontrak yang belum memahami jenis atau kualifikasi produk yang sesuai dengan order dan standar.

PT. XYZ Karawang total karyawan berjumlah 6247 orang pada bulan maret 2018. Perusahaan manufaktur tersebut memiliki dua Gedung utama yaitu Gedung produksi sepeda motor matic yang didalamnya terdapat 3100 karyawan dan kedua Gedung produksi sepeda motor sport yang bekerja sebagaanya 3147 karyawan. Pada gedung produksi motor sport terdapat 2421 karyawan bagian produksi, 546 karyawan bagian PPIC dan 180 karyawan bagian *engineering*. Dalam studi pendahuluan permasalahan yang ada dikaitkan dengan PPIC departemen P4C bagian *production control (PC)* dengan jumlah karyawan sebanyak 190 orang dengan status 62 karyawan tetap dan 128 karyawan kontrak.

Perbaikan proses produksi dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan atas pelaksanaan tugas dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar hasil kerja atau kriteria tertentu. Kinerja karyawan yang meningkat dapat membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga dapat bersaing secara kompetitif. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai salah satunya dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan pada karyawan diharapkan para karyawan menjadi terampil, produktif, dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik. Pelatihan kerja karyawan merupakan proses transfer ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan menjadi ahli dan mampu mengerjakan tugas serta tanggung jawab. Diharapkan pelatihan kerja bermanfaat karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, kinerja, kemampuan kerja dan keterampilan kerja.

RUMUSAN MASALAH

Terfokusnya penelitian maka diperlukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Kerja Karyawan di PT. XYZ Karawang?
2. Bagaimana Kemampuan Kerja Karyawan di PT. XYZ Karawang?

3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. PT. XYZ Karawang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan PT. XYZ Karawang?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Karawang?
6. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT. XYZ Karawang?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan diharapkan dapat menjawab rumusan penelitian yang telah dipertanyakan pada rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pelatihan kerja karyawan di PT. XYZ Karawang.
2. Untuk menganalisis kemampuan kerja karyawan di PT. XYZ Karawang.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan di PT. XYZ Karawang.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan PT. XYZ Karawang.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Karawang.
6. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT. XYZ Karawang.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan merupakan aktivitas yang disusun dalam upaya meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, atau merubah perilaku kearah positif. (Simamora, 2005). Serangkaian aktifitas berupa program pelatihan beruaha mengajarkan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

Menurut Ratnasari (2014) Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, perilaku, sikap, dari karyawan. Kegiatan pelatihan berupa proses pendidikan dengan waktu tertentu yang bertujuan dapat memperbaiki serta meningkatkan keahlian, keterampilan, pengetahuan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tugasnya.

Pelatihan suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada berupa keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pekerjaan (Dessler, 2010). Proses pengajaran bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam pekerjaannya. Karyawan lama atau karyawan baru harus mengikuti proses pelatihan sebagai tuntutan pekerjaan.

Adapun dimensi pelatihan kerja berdasarkan Nitisemito pada Ratnasari (2013) yang terdiri dari:

a. Materi pelatihan

- Materi diberikan secara sistematis dan berjenjang.
- Tahapan-tahapan pemberian materi sesuai dengan tujuan pelatihan.
- Mampu meningkatkan motivasi dan antusias peserta.

b. Metode pelatihan

- Metode *on the job training*

Pelatihan dilaksanakan di tempat kerja tentang pekerjaan baru dan diawasi oleh pelatih langsung.

- Metode *off the job training*

Metode pelatihan ini dilaksanakan diluar tempat kerja seperti metode simulasi, pendidikan, pemberian informasi dan teknik-teknik pekerjaan.

c. Kemampuan pelatih

- Pelatihan dibimbing oleh pembimbing professional
- Pelatihan dilakukan diluar perusahaan oleh Lembaga profesional.
- Pelatihan dibimbing langsung oleh supervisor.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah metode yang sistematis dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, pengetahuan kerja, sikap kerja, dan keahlian kerja pada suatu perusahaan sehingga diharapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil kerja karyawan ke arah positif.

Yendrawati (2015) berpendapat bahwa kemampuan merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang untuk bekerja sebagai tenaga profesional. Karyawan yang mempunyai kemampuan menganalisis permasalahan akan berusaha untuk memecahkannya. Kemampuan kerja

menunjuk ke suatu kapabilitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kemampuan kerja menjadi faktor penentu pencapaian keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang efektif mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Hersey dan Balncahard dalam Kristiani (2013) mengatakan bahwa kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, antara lain:

Kemampuan Teknis

- a. Penguasaan terhadap peralatan kerja.

Peralatan kerja merupakan benda yang dipergunakan untuk mempermudah proses pekerjaan contohnya seperti mesin, perkakas, dan lain sebagainya.

- b. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.

Prosedur kerja merupakan rangkaian tata kerja yang berhubungan satu sama lain dengan proses yang harus ditempuh untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.

Pertaturan pekerjaan merupakan aturan tertulis perusahaan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan atas kepatuan pegawai.

Kemampuan konseptual

- a. Memahami kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan menggambarkan pedoman atas hukum, peraturan, sarasaran yang digunakan pimpinan dalam mengambil keputusan.

- b. Memahami tujuan perusahaan

Tujuan perusahaan dapat diartikan sesuatu yang akan dicapai dimasa depan sebagai petunjuk untuk pengembangan jangka Panjang dan jangka pendek.

- c. Memahami target perusahaan

Target perusahaan merupakan sasaran yang ingin diraih dari sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan sosial

- a. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa konflik

- b. Kemampuan untuk bekerja dalam tim

- c. Kemampuan untuk berempati.

Maka dapat disintesisikan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu karyawan dalam menguasai bidang pekerjaan tertentu yang meliputi kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial.

Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja merupakan prestasi atas hasil dari sebuah pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan penyelesaian pekerjaan waktu tertentu. Hasil kinerja baik bila kinerja sesuai dengan standar penilaian atau melebihi standar, begitu juga hasil kinerja tidak baik bila kinerja dibawah standar penilaian kinerja. Sedangkan menurut Savitri dan Suherman (2018) menyatakan bahwa disimpulkan bahwa kinerja merupakan salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan dimana maju tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan dan diukur dengan kinerja yang telah dikeluarkan.

Pengukuran kinerja terdapat 5 penilaian meliputi (Bangun, 2012):

a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dimaksud dapat dijabarkan sebagai penyelesaian pekerjaan sesuai standar kinerja dan penyelesaian pekerjaan melampaui kinerja karyawan lainnya.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berupa bekerja mandiri secara baik dan benar, bekerja sesuai mutu produk/jasa.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menggambarkan pencapaian target pekerjaan selesai dengan waktu penyelesaian, dan karyawan bekerja sesuai dengan jam waktu yang ditentukan.

d. Kehadiran

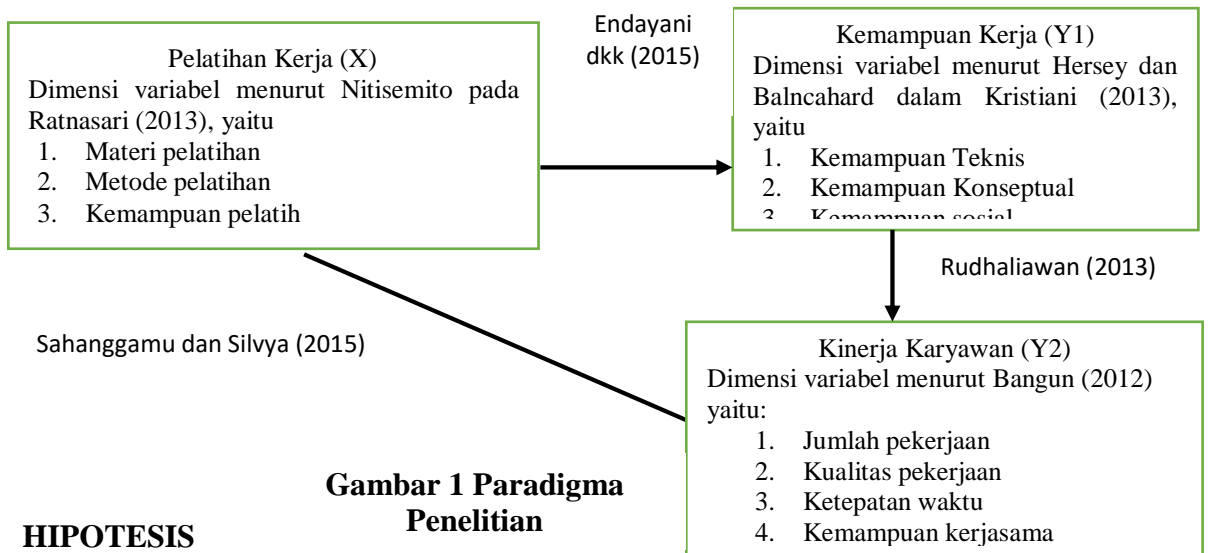
Kehadiran merupakan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Kemampuan kerjasama.

Kerjasama dapat diartikan saling berkontribusi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak saling mengandalkan.

Maka dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan yang nantinya dapat dibandingkan dengan standar hasil kerja yang sudah ditetapkan sebagai pembanding antara hasil kerja baik dengan hasil kerja tidak baik.

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 1 Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja
2. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Terhadap pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif kuantitatif. Penelitian ini populasinya merupakan karyawan PT.XYZ Karawang bagian *production control* (PC) divisi PPIC depatermen PC4 yang telah dijelaskan sebelumnya meliputi karyawan tetap 62 orang dan karyawan kontrak 128 orang dengan jumlah karyawan 190 orang. Akan tetapi terdapat karyawan yang belum mengikuti pelatihan yaitu 10 orang status karyawan tetap dan 42 orang status karyawan kontrak sehingga total populasi berjumlah 138 responden. penentuan sampel menggunakan Slovin dengan taraf kesalahan 5% yakni 103 responden.

Penelitian ini untuk menganalisis data hasil angket dengan menggunakan instrumen dari skala likert yakni sebagai analisis deskriptif. Analisis verifikti

menggunakan analisis jalur. Analisis jalur (path analysis) adalah suatu analisis penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan rangkaian analisis

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan suatu keadaan variabel dengan menganalisis tabulasi data kuesioner dengan menggunakan analisis rentang skala. Berikut analisis deskriptif pada penelitian ini.

a. Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja

Gap kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan merupakan persoalan yang perlu diselesaikan, apakah dengan menganti dengan karyawan baru yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan atau melakukan pelatihan kerja dengan bertujuan untuk menyeimbangkan kemampuan kerja dengan pekerjaannya. Berikut hasil deskripsi berdasarkan persepsi responden atas pelatihan yang telah dilaksanakan, sebagai berikut:

Tabel 2
 Deskriptif Pelatihan Kerja.

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Jumlah Skor	Kriteria
Pelatihan Kerja	Instruktur	Kualifikasi bidangnya	384	Baik
		Menguasai materi	400	Baik
		Berinteraksi efektif	404	Baik
	Metode	On the Job	413	Baik
		Off the Job	397	Baik
	Materi	Sesuai Tujuan	399	Baik
		Materi terbaru	411	Baik
		Sistematis	384	Baik
	Kriteria			399

Sumber: Olah data 2019

Berdasarkan tabel tersebut, semua indikator untuk pelatihan kerja berkriteria baik hal ini dapat dilihat pada skor rata-rata kriteria yang menunjukkan skor 399 pada skala baik, namun masih ada skor yang paling rendah pada skor 384 yaitu indikator pelatih atau instruktur sesuai dengan bidangnya dan sistematis materinya.

Sedangkan skor yang paling tinggi pada skor 413 yaitu indikator metode on the job dengan pelatihan langsung pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

b. Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja untuk setiap masing-masing karyawan berbeda-beda, hal ini dikarenakan perbedaan kompetensi karyawan tersebut. Berdasarkan penilaian persepsi responden terhadap kemampuan kerja dari hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3
Deskriptif Kemampuan Kerja

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Jumlah Skor	Kriteria
Kemampuan Kerja	Kemampuan Teknis	kuasai alat	373	Baik
		kuasai SOP	430	Baik
		memahami intruksi	432	Sangat baik
	Kemampuan konseptual	memahami kebijakan	404	Baik
		memahami tujuan	414	Baik
		memahami target	403	Baik
	kemampuan sosial	Bekerjasama	382	Baik
		Tim kerja	415	Baik
		Kemampuan empati	423	Baik
Kriteria			408	Baik

Sumber: Olah data 2019

Berdasarkan deksriptif kemampuan kerja pada tabel 4.2 terlihat bahwa kriteria secara umum berkemampuan baik, dengan kriteria sangat baik pada dimensi kemampuan teknis dengan item pertanyaan memahami intruksi kerja dengan skor 432. Sedangkan terdapat kurang optimal satu indikator dengan kriteria baik melalui skor 373 yaitu menguasai alat kerja.

c. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan setiap individu karyawan. Berdasarkan penilaian persepsi responden terhadap kinerja karyawan dari hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4
Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Jumlah Skor	Kriteria
Kinerja	Kuantitas kerja	capai target	396	Baik

Karyawan	Kualitas kerja	capai mutu	402	Baik	
		terampil	406	Baik	
	Standar waktu	Tepat waktu	389	Baik	
		Jam waktu kerja	423	Baik	
	Kerjasama	Kontribusi	402	Baik	
		Komunikasi	400	Baik	
		Tanggung jawab	412	Baik	
	Kriteria			403	Baik

Berdasarkan deskriptif kinerja karyawan termasuk pada kriteria baik dengan skor 403 secara rata-rata. Namun masih terdapat nilai dibawah rata-rata skor yaitu dimensi standar waktu dengan indikator tepat waktu pengerjaan yaitu 389 nilai skornya. sedangkan skor paling tinggi yaitu dimensi standar waktu dan indikator jam waktu kerja dengan skor 423.

2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif penelitian ini merupakan analisis data menggunakan analisis jalur.

a. Analisis Jalur Model 1

Analisis jalur model 1 menunjukkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja secara langsung. Dengan menggunakan metode regresi linier sederhana.

Persaman regesi sederhana yaitu: $Y_1 = \rho Y_{1X} + \epsilon_1$

Tabel 5 Analisis Jalur Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.390	4.369

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja

Tabel 6 Analisis Jalur Model 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.551	1	1265.551	66.292	.000 ^b
	Residual	1928.158	101	19.091		
	Total	3193.709	102			

a. Dependent Variable: Kemampuan kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja

Tabel 7 Analisis Jalur Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.861	2.467		4.402	.000
	Pelatihan kerja	.721	.089	.629	8.142	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan kerja

Sumber olah data 2019

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,629 + 0,777$$

Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar $R = 0,629$ yang bermakna hubungan kuat antara variabel pelatihan kerja dengan kemampuan kerja secara positif. Sedangkan F hitung sebesar 66,292 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,94 hasil tersebut menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja Adapun besaran pengaruhnya sebesar koefisien R square = 0,396 atau sebesar 39,6% sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 60,4% atau koefisien epsilon sebesar 0,777.

Koefisien jalur didapatkan dari standar koefisien beta yaitu 0,629 yang memiliki makna semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik kemampuan kerja karyawan. Tingkat signifikansi pengaruhnya dihitung berdasarkan uji t yaitu t hitung sebesar 8,142 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98. maka dapat diartikan bahwa uji hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_1 diterima karena t hitung > t tabel. Dengan demikian terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan.

b. Analisis Model 2

Pengaruh pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dapat menggunakan analisis model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho Y_2X + \rho Y_2Y_1 + \epsilon_2$$

Tabel 8 Analisis Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.685 ^a	.470	.459	3.418	.470	44.302	2	100	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Pelatihan kerja

Tabel 9 Analisis Model 2ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1035.344	2	517.672	44.302	.000 ^b
	Residual	1168.500	100	11.685		
	Total	2203.845	102			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Pelatihan kerja

Tabel 10 Analisis Model 2Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.886	2.107		3.742	.000			
	Pelatihan kerja	.217	.089	.228	2.438	.017	.555	.237	.177
	Kemampuan kerja	.431	.078	.518	5.531	.000	.662	.484	.403

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber olah data 2019

Berdasarkan tabel analisis model 2 diperoleh model analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,228X + 0,518Y_1 + 0,728$$

Berdasarkan uji simultan didapatkan nilai R square yaitu 0,470 atau 47% dan koefisien korelasi bergandanya 0,685. dan epsilon atau pengaruh yang lain $100\% - 47\% = 53\%$ atau koefisien epsilon 0,728. Dengan demikian keeratan hubungan secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan kuat. Artinya apabila terjadi peningkatan positif pelatihan kerja dan kemampuan kerja maka terjadi peningkatan positif variabel kinerja karyawan.

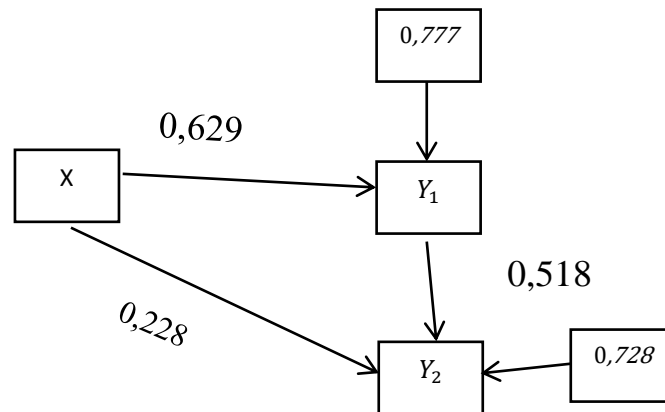
Tabel anova menunjukkan bahwa F hitung sebesar 44,302 lebih besar dari f tabel sebesar 3,08 yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besaran pengaruhnya sebesar 47% dari nilai R square 0,47.

Koefisien beta 0,228 merupakan pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien korelasi pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 0,237 artinya memiliki hubungan lemah antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Besaran pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari r parsial x r parsial atau $(0,237 \times 0,237) *$

100% didapat besaran pengaruh 5,616%. Tingkat pengaruh signifikansi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari t hitung 2,436 lebih besar dari t tabel 1,98 artinya H_0 ditolak yaitu terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Koefisien berta 0,518 merupakan pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien korelasi pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap kinerja adalah 0,484 artinya memiliki hubungan cukup kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Besaran pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja r square parsial yaitu 0,234 atau 23,4%. Tingkat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari t hitung 5,531 lebih besar dari t tabel 1,98 artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka model analisis jalur tergambar sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

c. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. Pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung berdasarkan pengaruh total koefisien jalur langsung dengan koefisien jalur melalui kemampuan kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja

Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total
Jalur X→Y2	0,228	0	0,228
Jalur Y1→Y2	0	$0,629 \times 0,518 = 0,354$	0,326
Jalur X→Y1→Y2			0,554

Sumber: Olah data 2019

Pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur 0,228, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah variabel antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan memiliki koefisien jalur 0,326. dan total pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja memiliki koefisien 0,554. Artinya variabel kemampuan kerja merupakan variabel moderat atau penguat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa total pengaruh lebih besar dari pengaruh langsung. Dengan demikian pelatihan kerja akan meningkat kinerja apabila kemampuan kerja meningkat.

PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan kerja pada perusahaan ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kriteria analisis deskriptif menunjukkan skor 399 pada skala baik. namun masih ada skor yang paling rendah pada skor 384 yaitu indikator pelatih atau instruktur sesuai dengan bidangnya dan sistematis materinya. Sedangkan skor yang paling tinggi pada skor 413 yaitu indikator metode on the job dengan pelatihan langsung pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Hal ini dikarena metode on the job atau pelatihan praktek lapangan langsung lebih dinilai efektif daripada pelatihan simulasi.

b. Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja pada perusahaan ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kriteria analisis deskriptif menunjukkan skor 408. Pada dimensi kemampuan teknis dengan item pertanyaan memahami intruksi kerja dengan skor 432. Sedangkan terdapat kurang optimal satu indikator dengan kriteria baik melalui skor 373 yaitu menguasai alat kerja.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada perusahaan ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kriteria analisis deskriptif menunjukkan skor 403 secara rata-rata. Namun masih terdapat nilai dibawah rata-rata skor yaitu dimensi standar waktu dengan indikator tepat waktu pengerjaan yaitu 389 nilai skornya. sedangkan skor paling tinggi yaitu dimensi standar waktu dan indikator jam waktu kerja dengan skor 423.

d. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Pelatihan kerja mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan akan meningkat apabila dikembangkan melalui pelatihan dengan metode pembelajaran, praktek, pengajaran serta keahlian karyawan dalam menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa koefisien jalur pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja yaitu 0,629 yang memiliki makna semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik kemampuan kerja karyawan. Tingkat signifikansi pengaruhnya dihitung berdasarkan uji t yaitu t hitung sebesar 8,142 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98. maka dapat diartikan bahwa uji hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_1 diterima karena t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan.

e. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja secara langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan kerja melalui kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,326. Pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur 0,228, dan total pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja memiliki koefisien 0,554. Artinya variabel kemampuan kerja merupakan variabel moderat atau penguat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa total pengaruh lebih besar dari pengaruh langsung. Dengan demikian pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja apabila kemampuan kerja meningkat

f. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila kemampuan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil pekerjaan dapat melampaui standar pengerjaan apabila karyawan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan hasil analisis penelitian didapatkan bahwa koefisien berta 0,518 kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien korelasi pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap kinerja adalah 0,484 artinya memiliki hubungan cukup kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Besaran pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja r^2 parsial yaitu 0,232 atau 23,4%.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja karyawan pada PT. XYZ Karawang sudah baik dengan skor 399.
- b. Kemampuan kerja karyawan pada PT. XYZ Karawang sudah baik dengan skor 408.
- c. Kinerja karyawan pada PT. XYZ Karawang sudah baik dengan skor 403.
- d. Pelatihan kerja mempengaruhi kemampuan kerja karyawan secara signifikan dengan besaran pengaruh 39,6%.
- e. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh kecil sebesar 5,616% sedangkan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kemampuan kerja sebagai moderating dengan besaran koefisien jalur 0,554.
- f. Kemampuan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 23,4%.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan

sebesar 47%. akan tetapi masih rendah tingkat pengaruhnya. Disarankan dapat mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Pertama. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. Pengaruh Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. Batam: Universitas Batam, Buletin Sudi Ekonomi, Vol 18 No 1
- Robbins. Judge. 2008. Perilaku organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Referensi Jurnal

- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang baru). Malang: Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 22 No 1.
- Askolani dan Ressi J Machdalena. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PT. INTI (PERSERO) Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. Image Jurnal Riset Manajemen. Vol 1 No. 1
- Endayani, Fatmasari, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi. 2015 . Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1
- Kristiani, Diah Ayu. Ari Pradhanwati dan Andi Wijayanto. 2013. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit Semarang). Universitas Diponegoro. Jurnal sosial dan Politik
- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya, Hamidah dan M. Soe'oad. 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). Universitas Brawijaya: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4 No 2.
- Sahangganmu, Patricia M. dan Silvy L. Mandey. 2014 . Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Raya. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. Vol 2 No. 4.

Savitri, Citra dan Enjang Suherman. 2018. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. Karawang: Universitas Buana Perjuangan Karawang. Jurnal Buana Ilmu. Vol 2 No 2.

Yendrawati, Reni dan Dheane Kurnia Mukti. 2015. Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgement. Universitas Islam Indonesia. Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan. Volume 4 no 1.

Referensi Online

[Http://Oto.detik.com](http://Oto.detik.com)