**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WIN WAHANA CIPTA MARGA**

**PROPOSAL JURNAL**

# HALAMAN JUDUL

*Untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar*

*Sarjana Manajemen*



Diajukan Oleh :

**DEBIYANTI PABUNTANG**

**6160302200037**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA PAULUS**

**MAKASSAR**

**2024**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WIN WAHANA CIPTA MARGA**

**PROPOSAL JURNAL**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Paulus

Diajukan Oleh :

**Debiyanti Pabuntang**

**6160302200037**

# LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI

|  |  |
| --- | --- |
| Pembimbing I  Kordiana Sambara’, SE, M. M | Pembimbing II  Djusniati Rasinan, S.E., M.Si |

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga”. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus.

Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Kristen Indonesia Paulus Dr. Agus Salim, S.H., M.H.
2. Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Drs. Luther P. Tangdialla, M.M.
3. Ketua Program Studi Manajemen Dr. Amir Jaya, S.E., M.Si.
4. Dosen Pembimbing 1 Jurusan Manajemen Kordiana Sambara', S.E., M.M.
5. Dosen Pembimbing 2 Jurusan Manajemen Djusniati Rasinan, S.E., M.Si.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu.
7. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta Markus Pabuntang dan Ibunda tercinta Mersi Tando'.
8. Kepada kakak saya Topan Pabuntang dan kedua adik saya Santos Pabuntang & Sandro Paben.
9. Kepada kekasih saya Marchel.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi positif bagi PT. Win Wahana Cipta Marga. Demikian kata pengantar ini penulis mengucapkan terima kasih.

Makassar, Juli 2024

Penulis

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc174314073)

[LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc174314074)

[KATA PENGANTAR iii](#_Toc174314075)

[DAFTAR ISI v](#_Toc174314076)

[DAFTAR TABEL vii](#_Toc174314077)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc174314078)

[1.1 Latar Belakang 1](#_Toc174314079)

[1.2 Pokok Permasalahan 3](#_Toc174314080)

[1.3 Tujuan Penelitian 3](#_Toc174314081)

[1.4 Kegunaan Penelitian 3](#_Toc174314082)

[1.5 Sistematika Pembahasan 4](#_Toc174314083)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6](#_Toc174314084)

[2.1 Landasan Teori 6](#_Toc174314085)

[2.1.1 Pengertian Pelatihan 6](#_Toc174314086)

[2.1.2 Pelatihan Kerja 7](#_Toc174314087)

[2.1.3 Manfaat Pelatihan Kerja 9](#_Toc174314088)

[2.1.4 Kinerja Karyawan 11](#_Toc174314089)

[2.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan 17](#_Toc174314090)

[2.2 Kerangka Pikir 18](#_Toc174314091)

[2.3 Hipotesis 19](#_Toc174314092)

[BAB III METODE PENELITIAN 20](#_Toc174314093)

[3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 20](#_Toc174314094)

[3.2 Populasi dan Sampel 20](#_Toc174314095)

[3.3 Jenis dan Sumber Data 20](#_Toc174314096)

[3.4 Metode Pengumpulan Data 21](#_Toc174314097)

[3.5 Metode Analisis Data 22](#_Toc174314098)

[3.6 Metode Koefisien Determinasi 22](#_Toc174314099)

[3.7 Uji T (Uji T Hitung) 23](#_Toc174314100)

[BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 24](#_Toc174314101)

[4.1 Gambaran Umum Perusahaan 24](#_Toc174314102)

[4.1.1 Visi PT. Win Wahana Cipta Marga 24](#_Toc174314103)

[4.1.2 Misi PT. Win Wahana Cipta Marga 25](#_Toc174314104)

[4.2 Jenis Kuesioner 25](#_Toc174314105)

[4.3 Profil Responden 26](#_Toc174314106)

[BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 29](#_Toc174314107)

[5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data 29](#_Toc174314108)

[5.1.1 Uji Validitas 29](#_Toc174314109)

[5.1.2 Uji Reliabilitas 30](#_Toc174314110)

[5.2 Uji Korelasi *Pearson Product Moment* 31](#_Toc174314111)

[5.3 Pengujian Hipotesis 32](#_Toc174314112)

[BAB VI PENUTUP 33](#_Toc174314113)

[6.1 Kesimpulan 33](#_Toc174314114)

[6.2 Saran 33](#_Toc174314115)

[DAFTAR PUSTAKA 35](#_Toc174314116)

[LAMPIRAN 37](#_Toc174314117)

# DAFTAR TABEL

[**Tabel 2. 1** Indikator Variabel 18](#_Toc172066524)

[**Tabel 4. 1** Jenis Kelamin Responden 26](#_Toc174313138)

[**Tabel 4. 2** Usia Responden 27](#_Toc174313139)

[**Tabel 4. 3** Pendidikan Terakhir Responden 27](#_Toc174313140)

[**Tabel 4. 4** Masa Kerja Responden 28](#_Toc174313141)

[**Tabel 4. 5** Uji Validitas Variabel X (Pelatihan Kerja) 29](#_Toc174313142)

[**Tabel 4. 6** Uji Reliabilitas Variabel X1 (Pelatihan) 30](#_Toc174313143)

[**Tabel 4. 7** Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) 30](#_Toc174313144)

# BAB I

**PENDAHULUAN**

## Latar Belakang

Pada era modern saat ini, perusahan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih mudah. Faktor pelatihan juga berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM (Widodo & Yandi, 2022). Proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempejalari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tugas dengan baik dan memenuhi tanggung jawab mereka sehingga menghasilkan hasil yang di harapkan. Tuuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal (Silaen et al., 2021).

PT. Win Wahana Cipta Marga merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di kota Makassar, Indonesia Sipil dan bergerak dengan bidang pekerjaan *Hotmix* dan *Ready Mix* sebagai spesialisasinya. Adapun subklasifikasi perusahaan pada PT. Win Wahana Cipta Marga terdiri dari kode BG04 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Komersial, BG07 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Pendidikan, BG08 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Kesehatan, BG09 yaitu Jasa Pelaksana untuk Konstruksi Bangunan Gedung Lainnya, SI 01 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air lainnya, dan terakhir SI 03 yaitu Jasa Pelaksana Konstruksi Jalan Raya (Kecuali Jalan Layang), Jalan, Rel, Kereta Api, dan Landas Pacu Bandara. PT. Win Wahana Cipta Marga berdiri sejak tahun 2008 yang artinya saat ini sudah 16 tahun ikut membangun negeri. Berdiri sejak lama, PT. Win Wahana Cipta Marga telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam membangung infrasturktur dan proyek komersial skala besar. PT Win Wahana Cipta Marga melayani jasa konstruksi. Sehingga hal itu juga menjadi pertimbangan dasar bagi perusahaan agar meningkatkan layanan dan fasilitas yang diberikan kepada pelanggan. Terlebih dalam hal pengelolaan peralatan, teknologi dan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut. Semua organisasi baik formal maupun informal membutuhkan adanya fungsi manajemen. Sebab tanpa adanya manajemen yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efisien. Oleh karena itu, berbagai pengetahuan dan pembinaan perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas, unggul dan benar-benar kompeten dibidangnya. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan, akan menentukan sejauh mana hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Serta akan tetap menjaga kontinuitas organisasi (*organizational survival*) dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan. Pentingnya sumber daya manusia sebagai aset bagi perusahaan, sebagaiamana pernyataan dari Faustino (2012) mengatakan “sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang-orang yang melakukan aktivitas didalamnya. Senada dengan itu, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan bisa benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sehingga hasil yang mereka kerjakan bisa benar-benar maksimal. Karena ketika perusahaan melakukan penjaringan dan seleksi terhadap karyawan, akan dibutuhkan lagi yang namanya kualifikasi dan penyesuian jabatan berdasar kemampuannya.

## Pokok Permasalahan

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu: apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga ?

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Tujuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga.

## Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan karir dan kinerja pada PT. Win Wahana Cipta.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan didalam perusahaan dalam berbagai pengambilan keputusan yang berkaitan dengan nilai perusahaan.

1. Bagi kampus

Penelitian ini memiliki peran yang penting dalam mendorong inovasi, pengetahuan, dan pemecahan masalah kompleks dalam masyarakat.

1. Bagi Diri Saya

Penelitian ini sendiri mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya. Menambah wawasan dan pengetahuan, mempertanggungjawabkan penelitian, baik pada pribadi maupun orang lain.

## Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan penelitian terdiri dari beberapa bagian diantaranya :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat kajian teori terkait penelitian serta penelitian terkait.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat rancangan sistem yang akan dibuat nantinya serta tempat penelitian, waktu penelitian, dan semacamnya.

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

Bab ini memuat gambaran umum mengenai obyek penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat hasil penelitian serta pembahasan penelitian berdasarkan instrument penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan serta saran dari hasil penelitian.

# BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA**

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan secara sederhana di defenisikan Chan dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang (Fajri, 2019). Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehinggah bisa menjadi lebih baik, seperti yang di nyatakan oleh Roger dan Chaple (phiansa 2017) mengatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut ivancevich dalam (aryadi 2017) pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi (Anggraeni et al., 2020).

### 2.1.2 Pelatihan Kerja

Menurut Noe (2010), pelatihan dapat diartikan sebagai usaha sistematis untuk mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Sedangkan pengembangan lebih mengacu pada upaya untuk meningkatkan kapasitas karyawan secara menyeluruh dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dalam konteks ini, pelatihan sering kali bersifat jangka pendek dan terfokus, sementara pengembangan cenderung lebih jangka panjang dan holistik (Putri & Ratnasari, 2019). Indikator pelatihan diantaranya (Aruan, 2013) :

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan mengacu pada kategori atau tipe pelatihan yang diberikan. Ini bisa berupa pelatihan teknis, pelatihan manajerial, pelatihan keterampilan lunak (soft skills), atau pelatihan lainnya. Jenis pelatihan yang dipilih biasanya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tujuan spesifik yang ingin dicapai.

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merujuk pada sasaran atau hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Ini bisa mencakup peningkatan keterampilan tertentu, peningkatan produktivitas, pengembangan kompetensi baru, atau adaptasi terhadap perubahan teknologi atau proses kerja. Tujuan yang jelas membantu mengarahkan isi dan metode pelatihan.

1. Materi

Materi mengacu pada konten atau bahan yang akan diajarkan selama pelatihan. Materi ini harus relevan dengan tujuan pelatihan dan harus disusun sedemikian rupa sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh peserta. Materi yang baik mencakup teori, studi kasus, contoh praktis, dan latihan.

1. Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam pelatihan dapat bervariasi, mulai dari ceramah, diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, hingga pembelajaran berbasis proyek. Pemilihan metode harus sesuai dengan jenis pelatihan dan gaya belajar peserta agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif.

1. Kualifikasi Peserta

Kualifikasi peserta mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan awal yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Memahami kualifikasi peserta membantu dalam menyesuaikan materi dan metode pelatihan agar sesuai dengan tingkat pemahaman dan kebutuhan peserta.

1. Kualifikasi Pelatih

Kualifikasi pelatih merujuk pada pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh pelatih atau instruktur. Pelatih yang berkualifikasi baik dapat menyampaikan materi dengan efektif, menjawab pertanyaan peserta, dan memberikan bimbingan yang diperlukan.

1. Waktu

Waktu mencakup durasi dan jadwal pelatihan. Waktu yang cukup harus dialokasikan untuk memastikan bahwa semua materi dapat disampaikan dan dipahami dengan baik oleh peserta. Selain itu, waktu pelatihan harus disesuaikan dengan ketersediaan peserta agar tidak mengganggu produktivitas kerja mereka.

Studi oleh Garavan, Hogan, dan Cahir-O'Donnell (2009) menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat keterlibatan karyawan, dan menurunkan tingkat turnover. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan juga memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat.

Lebih lanjut, Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) mengemukakan bahwa evaluasi efektivitas program pelatihan perlu dilakukan secara komprehensif, mulai dari reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku di tempat kerja, hingga hasil yang diharapkan bagi organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga menjadi strategi penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### 2.1.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan menjadi salah satu faktor penunjang yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab pengetahuan dan keterampilan baru yang diterima karyawan menjadi amunisi baru dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. (Elmanisar et al., 2024) membagi manfaat pelatihan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat bagi karyawan

* Membantu karyawan dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara efektif.
* Mendorong karyawan untuk mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
* Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
* Meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap karyawan.
* Membantu mengatasi rasa takut melaksanakan tugas baru.

1. Manfaat bagi perusahaan

* Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap positif terhadap orientasi profit.
* Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
* Membantu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja perusahaan.
* Membantu pengembangan perusahaan. efektivitas,
* Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

1. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu

* Meningkatkan komunikasi antar kelompok dan individu.
* Menciptakan iklim yang baik untuk belajar, tumbuh, dan koordinasi.
* Membantu dalam proses orientasi bagi karyawan baru dan transfer atau promosi bagi karyawan lama.
* Membangun hubungan yang baik dalam kelompok.
* Meningkatkan keterampilan interaksi dan interpersonal.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Begitupun juga kinerja karyawan adalah sejumlah aktifitas fisi dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Silaen et al., 2021). Menurut Robbins (2006:206), indicator yang mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

1. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Moch. As’ad dalam buku Psikologi Industri (1989:48), menyatakan bahwa: Kinerja adalah kesuksesan seseorang (pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Rivaldo, 2022).

Kinerja pegawai menurut stolovitch dan keeps (1992), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merucuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Hersey dan Blanchard (1993), kinerja karyawan adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Apriani et al., 2017). Untuk menyelesaikan suatu fungsi dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tampa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Kahpi et al., 2019).

Menurut casio (1992), kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Schermerhorn Hunt dan Osborn (1991), kinerja sebagai kualitas, kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Lusiana, 2018).

Kinerja karyawan menurut Sjahrudin Rasul (2000:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis. Menurut Husein Umar (2003:266), mengemukakan ukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mutu kerja

Mutu memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga mutu dapat menyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya dan adjektiva atau kata sifat sehingga mutu dapat mengubah kata benda atau kata ganti, biasanya dengan menjelaskannya atau membuatnya menjadi lebih spesifik.

1. Kejujuran karyawan

Perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang jujur dalam bekerja. Karyawan yang jujur adalah karyawan yang pastinya di inginkan oleh setiap perusahaan. Karena, kejujuran karyawan adalah salah satu pondasi penting dalam kemakmuran dan kemajuan perusahaan. Semua karyawan mungkin dapat bekerja dengan baik namun tidak semua orang dapat berlaku jujur.

1. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

1. Kehadiran

Absensi kehadiran pekerja merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah seorang karyawan muncul untuk bekerja pada jam dan waktu yang telah ditentukan atau tidak. Istilah ini paling sering digunakan untuk karyawan – karyawan yang menggunakan sistem kerja bayaran per jam.

1. Sikap

Pengertian sikap adalah tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses saling merepon, saling mempengaruhi serta saling menyesuiakan diri dengan lingkungan sosial.

1. Kehandalan

Kehandalan adalah salah satu dimensi dari pelayanan berkualitas. Pelayanan berkualitas merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggannya. Pelayanan yang berkualitas lebih menekankan aspek kepuasan konsumen yang diberikan oleh perusahaan yang menawarkan jasa. Keberhasilan suatu perusahaan yang bergerak di sektor jasa tergantung pelayanan yang ditawarkan.

1. Kerjasama

Pengertian kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

1. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah pemahaman tentang serangkaian tanggung jawab khusus untuk pekerjaan, serta kapasitas berkelanjutan untuk tetap mengikuti perubahan fungsi pekerjaan.Pengetahuan kerja kolektif staf organisasi atau perusahaan adalah aset sumber daya manusia yang sangat berharga di pasar.Kadang-kadang disebut sebagai “modal intelektual”, pengetahuan seorang pekerja tentang pekerjaan tertentu harus sesuai dengan kinerja pekerjaan yang sebenarnya diperlukan.

1. Tanggung jawab

Pengertian tanggung jawab adalah keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana Anda menjalankan peran dan tugas Anda untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

1. Ketepatan waktu

Indikator pertama dalam penilaian kinerja karyawan adalah ketepatan waktu. Indikator ini banyak digunakan oleh perusahaan yang mempunyai jenis pekerjaan dengan tenggat waktu atau deadline yang singkat dan tidak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan juga kecepatan akan menggambarkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja.

Manajemen harus melakukan penilaian kinerja sekalipun aktifitas ini tidak menyenangkan dan dapat menyita waktu yang cukup lama. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan metode yang lain. Tujuan pokok sitem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat yang sahi tentang perilaku dan kinerja anggota anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan semakin besar potensi nilai bagi suatu organisasi.

Kendati memiliki tujuan yang sama, untuk system penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar. Dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi yang bersangkutan oleh system penilaian mereka.tujuan tujuan khusus itu dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan. Kedua tujuan tersebut tidak saling terpisah tetapi secara tidak langsung berbeda dari segi orentasi waktu, metode metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian dengan tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penetapan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Dengan mengkombinasikan baik aspek evaluasi maupun pengembangannya, penyediaan penilaian kinerja haruslah menyediakan basis bagi keputusan keputusan personalia, temasuk promosi, transfer, demosi, atau pemberhentian dan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi penentuan kebutuhan kebutuhan. Salah satu permasalahan yang ditemui organisasi dalam memberikan penilaian kinerja karyawan adalah tujuan rangkap dari penilaian kinerja. Disatu pihak, organisasi memerlukan evaluasi yang objektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan keputusan. Disamping itu organisasi membutuhkan alat agar manajer dapat membantu individu dalam meningkatkan keahlian mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir dan mempererat kualitas hubungan diantara pegawai.

### 2.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Mathis (Evita, dkk., 2017) merupakan suatu perangkat yang digunakan untuk mengetahui sesuai atau tidaknya pekerjaan yang dihasilkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dessler (Evita, dkk., 2017) penilaian kinerja dapat diartikan sebagai berikut: “*Performance appraisal means evaluating an employee’s current and/or past performance relative to his/her performance standards*” (Evita et al., 2017). Pendapat Dessler tersebut menyebutkan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu yang dibandingkan dengan standar kinerjanya (Lusiana, 2018).

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi dan memeriksa hasil kerja karyawan secara berkala serta mengetahui sudah sejauh mana karyawan tersebut berkontribusi untuk kesuskesan perusaaan atau organisasi (Ainnisya & Susilowati, 2018). Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan salah satu dasar untuk memutuskan prestasi karyawan, kesempatan promosi, dan kompensasi yang akan karyawan terima. Menurut Sedarmayanti (Ainnisya & Susilowati, 2018), tujuan dilakukannya penilaian karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang karyawan miliki.
2. Menjadi bahan perencanaan bidang ketenagakerjaan seperti peningkatan mutu karyawan.
3. Menjadi dasar dalam proses pengembangan karir karyawan.
4. Mendorong adanya feedback yang baik antara atasan dengan bawahan.
5. Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap kinerja yang karyawan hasilkan dalam bekerja
6. Hasil penilaian kinerja menjadi informasi atas kelemahan dan kekuatan apa yang karyawan miliki yang dapat memacu perkembangannya.
7. Informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi bidang ketenagakerjaan dalam melakukan penelitian dan pengembangan.

## 2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, dapat di gambarkan sebagai berikut :

Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Tabel 2. 1 Indikator Variabel

|  |  |
| --- | --- |
| **Indikator Pelatihan (X):** | **Indikator Kinerja Karyawan (Y):** |
| 1. Jenis Pelatihan | 1. Kualitas |
| 1. Tujuan Pelatihan | 1. Kuantitas |
| 1. Materi | 1. Kecepatan Waktu |
| 1. Metode Yang Digunakan | 1. Kemandirian |
| 1. Kulifikasi Peserta | 1. Komitmen Kerja |
| 1. Kulifikasi Pelatih |  |
| 1. Waktu |  |

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga”, hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis Nol (H0): Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

# BAB III

**METODE PENELITIAN**

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Veteran Selatan No. 299, Kel. Mamajang Dalam, Kec. Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90131. Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu kurang lebih satu bulan.

## Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007). Mengatakan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga.

## Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terbagi atas beberapa pengambilan data yaitu :

* 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung ditempat dan data tersebut berasal dari observasi langsung dilokasi penelitian.

* 1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dari data asli yang diperoleh dari makalah, laporan, dan dokumen lain serta dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

## Metode Pengumpulan Data

Sebagai jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memperoleh data pelayanan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada orang yang diwawancarai, serta data tentang kinerja kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Angka 1 (satu) berarti responden memberikan jawaban negatif atas pertanyaan yang diajukan (sangat tidak setuju), sedangkan angka 5 (lima) berarti jawaban setuju (sangat setuju).

Tabel 3. 1 Skala Likert

| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2019,h.93)

## Metode Analisis Data

Untuk menguji apakah motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi pearson product momen yang dirumuskan sebagai berikut

Dimana :

= koefisien korelasi

= skor butir

X = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan sederajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

## Metode Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini variabel yang akan di temukan berdasarkan jumlah variabel yang ada. Variasi variabel yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh variabel X (Pelatihan Kerja) yang berada pada lokasi penelitian yang akan diteliti oleh peneliti pada saat melakukan penelitian.

## Uji T (Uji T Hitung)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel independen. Tingkat signifikasi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikasi lebih kecil dari tingkat kepercayaan, kami menerima hipotesis alternatif bahwa variabel independen mempengaruhi secara parsial variabel dependen.Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

th =

Dimana :

th = uji hipotesa

r = nilai korelasi

n = jumlah responden

df = n – k

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variable

# BAB IV

**GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

## Gambaran Umum Perusahaan

PT. Win Wahana Ciptamarga adalah perusahaan yang berbasis di Indonesia, dengan kantor pusat di Makassar. Perusahaan saat ini beroperasi di sektor Pondasi Beton Tuang dan Kontraktor Struktur. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Mei 2008. Terdapat peningkatan pendapatan penjualan bersih sebesar 18,35% yang dilaporkan dalam ikhtisar keuangan terbaru PT. Win Wahana Ciptamarga untuk tahun 2022. Total asetnya mencatat pertumbuhan sebesar 20,25%. PT. Win Wahana cipta marga memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan bisnis, hal itu pula yang telah menjadikan perusahaan mendapatkan kepercayaan dari berbagai pihak baik pemerintah, BUMN maupun pihak swasta dalam melaksanakan proyek-proyek mereka baik pekerjaan jalan nasional, pekerjaan jalan tol dan pekerjaan bandara.

PT. Win Wahana Cipta Marga saat ini telah mengembangkan bisnisnya dengan memiliki kantor cabang di berbagai wilayah Sulsel, Sulteng, Sultra, Kaltim, Jawa, Batam dan Jakarta, dengan total 11 unit plant, 8 unit amp, 7 unit Batching Plant, 3 unit Stone crusher, dan tidak berhenti sampai di sini PT. Win Wahana Cipta Marga akan terus mengembangkan bisnis sebagai wujud dan komitmen ikut membangun negeri.

### Visi PT. Win Wahana Cipta Marga

Menjadi perusahaan swasta nasional terdepan di industri jasa konstruksi, berkembang secara berkesinambungan, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham dan stake holder lainnya melalui komitmen terhadap CSR (*corporate social responsibility*) dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

### Misi PT. Win Wahana Cipta Marga

Adapun Misi PT. Win Wahana Cipta Marga yaitu:

* + - 1. Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha Konstruksi: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber daya manusia dan Informasi.
      2. Menyamakan persepsi di antara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama.
      3. Pelatihan dan rekruitmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.

## Jenis Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner menggunakan *google form*. Dengan menggunakan *google form*, responden dapat mengaksesnya secara *online* dari berbagai perangkat seperti komputer, *smartphone*, atau tablet. Survei online ini memberikan fleksibilitas kepada responden untuk mengisi kuesioner sesuai kenyamanan mereka, kapan saja, dan di mana saja. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban. Nilai 1 (satu) menandakan Sangat Tidak Setuju, nilai 2 (dua) menunjukkan Tidak Setuju, nilai 3 (tiga) menandakan Kurang Setuju, nilai 4 (empat) menunjukkan Setuju, dan nilai 5 (lima) menandakan Sangat Setuju.

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan dalam membagikan kuesioner adalah teknik *convenience sampling* (sampel mudah). Teknik ini adalah metode penentuan sampel di mana responden dipilih berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan. *Convenience sampling* melibatkan pemilihan subjek yang paling mudah dijangkau oleh peneliti dikarenakan membagikan kuesioner melalui media sosial seperti grup whatsapp staff PT. Win Wahan Cipta Marga.

## Profil Responden

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan berjumlah 30 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil, seluruh populasi ini diambil sebagai sampel penelitian, sehingga ukuran sampel yang digunakan juga berjumlah 30 orang. Dengan demikian, hasil analisis dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai karakteristik seluruh populasi tanpa perlu melakukan proses sampling atau pengambilan sampel secara acak.

Setelah kuesioner disebarkan kepada responden, kemudian dilakukan langkah yaitu rekapitulasi jawaban dari staff PT. Win Wahana Cipta Marga. Untuk responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

**Tabel 4. 1** Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | Laki-laki | 19 | 63,33% |
| 2. | Perempuan | 11 | 36,67% |

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yakni 19 orang atau sebesar 63,33% dari total 30 responden. Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sejumlah 11 orang atau sebesar 36,67% dari total 30 responden.

Kemudian untuk tabel 4.2 dibawah ini memaparkan responden berdasarkan usia mereka.

**Tabel 4. 2** Usia Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | 20 – 30 Tahun | 18 | 60% |
| 2. | 31 – 40 Tahun | 7 | 23,33% |
| 3. | 41 – 50 Tahun | 3 | 10% |
| 4. | > 50 Tahun | 2 | 6,67% |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 52,5% dari total 30 responden. Disusul responden berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,33% dari 30 responden. Lalu usia 41 – 50 Tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 10%. Dan terakhir berusia >50 Tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 6,67% dari 30 responden.

Selanjutnya, tabel 4.3 dibawah ini memaparkan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4. 3** Pendidikan Terakhir Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | D3 | 9 | 30% |
| 2. | D4/S1 | 13 | 43,33% |
| 3. | S2 | 8 | 26,67% |

Dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah D4/S1 berjumlah 13 orang atau sebesar 43,33% dari 30 responden. Lalu disusul jenjang D3 berjumlah 9 orang atau sebesar 30% dari total 30 responden. Terakhir, jenjang S2 sebanyak 8 orang atau sebesar 26,67% dari 30 responden.

Adapun masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.4 yang dipaparkan dibawah ini.

**Tabel 4. 4** Masa Kerja Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1. | 1 – 2 Tahun | 23 | 76,67% |
| 2. | 3 – 4 Tahun | 5 | 16,67% |
| 3. | > 5 Tahun | 2 | 6,67% |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden terbanyak dengan masa kerja 1-2 tahun yakni 23 orang atau sebesar 76,67% dari total 30 responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3 – 4 Tahun yakni 5 orang atau sebesar 16,67%. Sedangkan sisanya dengan masa kerja >5 Tahun sejumlah 2 orang atau sebesar 6,67% dari total 30 responden.

# BAB V

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Pada bagian ini, akan dibahas temuan dari studi dan proses pengolahan data dengan uji korelasi *pearson product moment*. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari responden yang merupakan pegawai PT. Win Wahana Cipta Marga. Sebelum melangkah pada uji korelasi *pearson product moment*, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap tiap-tiap variabel.

### 5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan atau konstruk sesuai yang ingin diukur. Untuk tabel dibawah ini, menguji validitas dari variabel X1 yaitu variabel Pelatihan, dimana variabel X1 (Pelatihan) memiliki 10 butir Pertanyaan yang terbagi menjadi X1.1 hingga X1.10. Adapun butir Pertanyaan tersebut dinyatakan valid jika nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) bernilai < 0,05 (Janna & Herianto, 2021).

**Tabel 4. 5** Uji Validitas Variabel X (Pelatihan Kerja)

| **Variabel** | **Butir Pertanyaan** | **Nilai Sig.** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Indikator Pelatihan (X1) | X1.1 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,000 | Valid |
| X1.9 | 0,000 | Valid |
| X1.10 | 0,000 | Valid |

Pada tabel 4.5 diatas, dari 10 butir Pertanyaan untuk variabel X1 (Pelatihan) dinyatakan semua item Pertanyaan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengevaluasi seberapa konsisten dan dapat diandalkannya instrumen pengukuran atau alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Hal ini penting karena data yang tidak reliabel dapat mengarah pada kesimpulan yang tidak akurat atau tidak dapat diandalkan dalam penelitian. Menurut Wiratna (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6.

**Tabel 4. 6** Uji Reliabilitas Variabel X1 (Pelatihan)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .907 | 10 |

Berdasarkan tabel 4.6, hasil menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel yang diteliti yaitu indikator pelatihan (X1) memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa 10 item Pertanyaan atau semua item pernyataan untuk variabel X1 (Pelatihan) yang diteliti adalah reliabel atau konsisten.

**Tabel 4. 7** Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .883 | 10 |

Adapun hasil dari tabel 4.7 juga menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar dari 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) yang diteliti adalah reliabel atau konsisten.

## Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Dalam metode analisis jalur, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi hanya menggambarkan keeratan hubungan antara variabel tetapi tidak menggambarkan kekuatan kausalitas atau sebab-akibat, karena korelasi hanya digunakan untuk mengukur derajat hubungan maka dalam analisis korelasi tidak terdapat istilah variabel eksogen atau endogen. Sebuah variabel dikatakan berkorelasi jika memiliki nilai Signifikansi (Sig. (2-tailed)) < 0,05.

**Tabel 4. 8** Hasil Uji Koefisien Korelasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Pelatihan | Kinerja Karyawan |
| Pelatihan | Pearson Correlation | 1 | .241 |
| Sig. (2-tailed) |  | .199 |
| N | 30 | 30 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .241 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .199 |  |
| N | 30 | 30 |

Dari hasil data diatas merupakan nilai signifikan seluruh hubungan diatas 0.05 berarti dapat dikatakan tidak berkorelasi. Dapat disimpulkan hasil data SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4. 9** Pengujian Hubungan Antar Variabel

| **Hubungan** | **Koefisien Korelasi** | **Kategori** | **Probabilitas** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pelatihan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) | 0,241 | Korelasi Lemah | 0,199 | Tidak Berkorelasi |
| Kinerja Karyawan (Y) dengan Pelatihan Kerja (X) | 0,241 | Korelasi Lemah | 0,199 | Tidak Berkorelasi |

## Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

**Hipotesis Alternatif (Ha)** : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kesimpulan :** Pelatihan Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau korelasi lemah (Koefisien korelasi = 0,241, Probabilitas = 0,199).

# BAB VI

**PENUTUP**

## 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,241 dengan probabilitas 0,199, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Win Wahana Cipta Marga.

## 6.2 Saran

Meskipun pelatihan kerja di PT. Win Wahana Cipta Marga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu mengkaji ulang metode dan materi pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan industri konstruksi. Evaluasi rutin terhadap program pelatihan perlu dilakukan untuk menilai efektivitas dan mengembangkan program baru yang relevan dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar.

Pelatihan harus mencakup keterampilan teknis dan manajerial, sehingga karyawan dapat mengelola proyek dan tim dengan lebih baik. Peningkatan fasilitas dan sumber daya pelatihan, termasuk penggunaan teknologi terbaru dan peralatan modern, juga penting untuk mendukung efektivitas pelatihan.

Perusahaan perlu mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi dengan hasil pelatihan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan. Kerjasama dengan institusi pendidikan dan profesional dapat membantu mengembangkan program pelatihan yang lebih baik. Selain itu, perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, diharapkan PT. Win Wahana Cipta Marga dapat terus meningkatkan kualitas SDM-nya dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

# DAFTAR PUSTAKA

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II (1)*, *133140*.

Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(1), 1–18.

Apriani, P., Matsum, J. H., & Khosmas, F. Y. (2017). Analisis Manfaat Pelatihan Yang Di Laksanakan Uptd Llk-Ukm Di Mempawah. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, *6*(6).

Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(2), 566–574.

Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(1), 15199–15205.

Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, *9*(1), 18–32.

Fajri, J. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta*.

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.

Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(4), 332.

Lusiana, H. (2018). Analisis kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1).

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *7*(1), 48–55.

Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14.

# LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

1. **Profil Responden**

Nama :

Jenis Kelamin : □Laki-laki □Perempuan

Usia : □20-30 □31-40 □41-50 □>50

Pendidikan Terakhir : □D3 □D4/S1 □S2

Masa Kerja : □1-2 □3-4 □>5 (Tahun)

1. **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah Pertanyaan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidasetujuan Anda terhadap tersebut. Keterangan:

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**KS** = Kurang Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

Pelatihan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| **1.** | Tujuan pelatihan yang ditetapkan perusahaan sangat jelas dan mudah dipahami. |  |  |  |  |  |
| **2.** | Instruktur atau para pelatih dalam pelatihan memiliki keahlian yang sesuai dengan materi yang disampaikan. |  |  |  |  |  |
| **3.** | Peserta pelatihan di perusahaan ini sangat berkompeten dan antusias dalam mengikuti pelatihan. |  |  |  |  |  |
| **4.** | Materi pelatihan yang diberikan sangat mendukung pengembangan keterampilan saya di bidang pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| **5.** | Metode pelatihan yang digunakan sangat efektif dalam membantu saya memahami materi. |  |  |  |  |  |
| **6.** | Pelatihan yang saya ikuti dirancang dengan tujuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| **7.** | Pelatih memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan materi pelatihan. |  |  |  |  |  |
| **8.** | Peserta pelatihan lainnya memberikan kontribusi yang positif dalam diskusi dan kegiatan selama pelatihan. |  |  |  |  |  |
| **9.** | Materi pelatihan disusun dengan baik dan sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru. |  |  |  |  |  |
| **10.** | Metode pelatihan yang diterapkan memungkinkan saya untuk berlatih secara langsung dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. |  |  |  |  |  |

Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| **1.** | Saya yakin bahwa hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang tinggi. |  |  |  |  |  |
| **2.** | Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap hari selalu memuaskan. |  |  |  |  |  |
| **3.** | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. |  |  |  |  |  |
| **4.** | Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri tanpa bantuan yang berlebihan. |  |  |  |  |  |
| **5.** | Saya berkomitmen untuk selalu hadir setiap hari kerja tanpa absen. |  |  |  |  |  |
| **6.** | Saya memastikan bahwa hasil kerja saya konsisten dan berkualitas tinggi. |  |  |  |  |  |
| **7.** | Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap minggu selalu sesuai dengan ekspektasi. |  |  |  |  |  |
| **8.** | Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dijadwalkan. |  |  |  |  |  |
| **9.** | Saya dapat bekerja secara independen dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. |  |  |  |  |  |
| **10.** | Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |

Lampiran 2 Karakteristik Responden & Tabulasi Jawaban Responden

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Usia Responden** | **Pendidikan Terakhir** | **Masa Kerja** | **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.8** | **X1.9** | **X1.10** | **TOTAL\_X1** | **Y1** | **Y2** | **Y3** | **Y4** | **Y5** | **Y6** | **Y7** | **Y8** | **Y9** | **Y10** | **TOTAL\_Y** |
| **1** | P | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **2** | L | 31 - 40 Tahun | D4/S1 | 3 - 4 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **30** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | **33** |
| **3** | L | 41 - 50 Tahun | D4/S1 | 3 - 4 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **39** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | **39** |
| **4** | L | Lebih Dari 50 Tahun | D4/S1 | Lebih Dari 5 Tahun | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | **43** | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | **43** |
| **5** | P | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | **45** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** |
| **6** | P | 20 - 30 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | **35** |
| **7** | P | 20 - 30 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | **38** |
| **8** | L | 41 - 50 Tahun | S2 | 3 - 4 Tahun | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | **38** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | **33** |
| **9** | L | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | **42** | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | **43** |
| **10** | L | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | **45** | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | **43** |
| **11** | L | 20 - 30 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | **38** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | **37** |
| **12** | L | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **32** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **34** |
| **13** | P | Lebih Dari 50 Tahun | S2 | Lebih Dari 5 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | **37** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **14** | P | 31 - 40 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | **38** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **31** |
| **15** | L | 20 - 30 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | **46** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **16** | P | 20 - 30 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | **43** |
| **17** | L | 31 - 40 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** |
| **18** | P | 20 - 30 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **30** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **34** |
| **19** | L | 41 - 50 Tahun | D4/S1 | 3 - 4 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **39** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **20** | L | 20 - 30 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | **43** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **31** |
| **21** | L | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | **45** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **22** | L | 20 - 30 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | **43** |
| **23** | L | 20 - 30 Tahun | S2 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** |
| **24** | P | 31 - 40 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | **38** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **34** |
| **25** | P | 20 - 30 Tahun | D3 | 3 - 4 Tahun | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | **42** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **26** | P | 20 - 30 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | **45** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **31** |
| **27** | L | 31 - 40 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | **38** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **40** |
| **28** | L | 31 - 40 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **32** | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | **43** |
| **29** | L | 31 - 40 Tahun | D4/S1 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | **37** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | **39** |
| **30** | L | 20 - 30 Tahun | D3 | 1 - 2 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | **38** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **34** |