



PENGARUH PELATIHAN *ONLINE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNASKARYA INDOSWASTA

Oleh
DWI VITA LESTARI SOEHARDI¹
SATRIADI²
SURYA KUSUMAH³

¹ STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Indonesia
^{2,3} STIE Pembangunan, Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia
email : dwi_vita@stainkepri.ac.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah properti penting oleh sebuah perusahaan. Memiliki kinerja, sikap dan motivasi yang tinggi dari sumber daya manusia akan menunjang tujuan utama perusahaan. Pencapaian tujuan utama perusahaan akan membuat perusahaan mampu bertahan di tengah tingginya upah minimum di Indonesia, khususnya di PT. Tunaskarya Indoswasta. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa pelatihan online berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian di PT. Tunaskarya Indoswasta bahkan secara parsial atau simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tunaskarya Indoswasta yang berjumlah 147 orang, dari populasi ini peneliti akan memilih sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian peneliti menggunakan sampel acak sederhana dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 108 orang. Metode pengumpulan data menggunakan lembar jawaban. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan online berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan persentase koefisien determinasi (R^2) sebesar 25,30%. Artinya kinerja dipengaruhi oleh pelatihan online 25,30%, sedangkan yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang diungkapkan.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human Resources is an important property by a company. Having a high performance, attitude and motivation from human resources will support the main goals of the company. Achieving the company's main goals will enable the company to survive amid the high minimum wages in Indonesia, especially at PT. Tunaskarya Indoswasta. The main objective of this research is to find out that online training has a significant effect on the performance of employees at PT. Tunaskarya Indoswasta even partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the production section

of PT. Tunaskarya Indoswasta, amounting to 147 people, from this population the researcher will choose a sample that is used as a respondent in this study. Then the researchers used a simple random sample in this study. By using the Slovin formula, the researcher obtained a sample of 108 people. The data collection method uses an answer sheet. Data analysis used simple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that online training had an effect on employee performance while the percentage of the coefficient of determination (R^2) was 25.30%. This means that performance is influenced by online training 25.30%, while others are influenced by other variables disclosed.

Keywords: Training, Performance, Employees, Human Resources

I. PENDAHULUAN

Persaingan di pasar internasional semakin ketat dari hari kehari, kenaikan upah minimum di Indonesia akan sangat mempengaruhi daya saing perusahaan yang sekarang ini sedang beroperasi di Indonesia khususnya di Kepulauan Riau. Kenaikan ini akan berdampak kepada menurunnya keuntungan yang akan didapatkan dan juga menurunkan daya saing perusahaan tersebut di pasar internasional, atau bahkan mungkin akan membuat perusahaan tersebut terpaksa merelokasi perusahaannya ke tempat lain yang upah minimumnya lebih rendah dibanding dengan kota Batam ini. Selain itu, kompetisi yang terjadi sekarang ini sudah bersifat global dan dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi, menyebabkan banyak perusahaan dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi.

Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern, dan menyadari dengan baik kondisi yang terjadi sekarang ini serta mempersiapkannya secara proporsional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada diatas. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada adanya pelatihan, karena pelatihan merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menjelaskan kinerja seseorang yakni pelatihan.

Melalui pelatihan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mangkunegara mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2012).

PT. Tunaskarya Indoswasta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi barang-barang elektronik terutama yang berhubungan dengan komponen-komponen elektronik seperti *Potensio Meter*. Perusahaan ini memproduksi barangnya dengan menggunakan berbagai macam alat-alat produksi seperti *Injection Molding Machine*, *Stamping Machine*, *Printing Machine*, dan masih banyak lagi alat bantu lainnya yang digunakan yang tidak dapat penulis ungkapkan satu per satu.

Pemberian motivasi dan pelatihan kepada karyawan di PT. Tunaskarya Indoswasta merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus memotivasi para karyawannya sesuai dengan posisi, jenis pekerjaan, dan kebutuhannya masing-masing, begitupun dengan pemberian pelatihan-pelatihan (*training*) untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi yakni meningkatnya kinerja para karyawannya untuk meningkatkan kinerja PT. Tunaskarya Indoswasta itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan sementara pada PT. TUNASKARYA INDOSWASTA diindikasikan bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhannya akan meningkatkan kinerja, yang dapat memacu mereka untuk terus berkreasi dan inovatif dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga *Kaizen* (perubahan kearah yang baik), *Kairyou* (perbaikan yang berkesinambungan), dan *Kaikaku* (reformasi) yang menjadi salah satu kebijakan manajemen PT. Tunaskarya Indoswasta dapat diimplementasikan secara berkesinambungan.

Pelatihan

Disamping motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi atau kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Melalui pelatihan dan pengembangan ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan (Handoko dalam Ratnasari, 2011: 300). Ivancevich (2008) mengemukakan mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Ivancevich (2008) pelatihan didefinisikan sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Dengan memahami pendapat para ahli diatas, dapatlah dimengerti betapa pentingnya masalah pelatihan bagi kemajuan perusahaan. Dan ini sebenarnya tidak mengherankan lagi karena perusahaan maju disebabkan orang-

orang cakap dan terampil, maka harus diadakan latihan yang terus menerus.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi: 1. mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau *need assesment*; 2. menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; 3. menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; 4. menetapkan metode pelatihan; 5. mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; 6. mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Pada umumnya tujuan pelatihan itu erat hubungannya dengan jenis latihannya. Tujuan latihan para tenaga kerja staff berbeda dengan latihan para mandor, tetapi walaupun terdapat perbedaan namun tujuan akhir masing-masing latihan itu pada intinya sama. Tujuan umum pelatihan adalah: 1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; 3. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2012: 9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)." Sementara Gomes dalam Mangkunegara (2012: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kinerja sangat erat hubungannya dengan penilaian kinerja. Menurut Notoatmodjo (2009: 136) "Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni: a. penilaian yang berorientasi waktu yang lalu yang terdiri dari *rating scale*, *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes prestasi kerja; b. metode penilaian kinerja berorientasi waktu yang akan datang terdiri dari penilaian diri (*self appraisals*), pendekatan *Management By Objective* (MBO), penilaian psikologis, teknik pusat penilaian.

Hasibuan dalam Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai mencakup kinerja adalah: 1. kesetiaan yaitu menilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya; 2. prestasi kerja yaitu menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya; 3. kejujuran yaitu menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain; 4. kedisiplinan yaitu menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya; 5. kreativitas yaitu menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna; 6. kerja sama yaitu menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik; 7. kepemimpinan yaitu menilai kemampuan untuk

memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain; 8. kepribadian penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan; 9. prakarsa yaitu penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan; 10. kecakapan yaitu penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen; 11. tanggung jawab penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kejanya.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri Karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan semakin meningkatkan kelebihan-kelebihan yang dimiliki karyawan. Jadi pelatihan kerja merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan perusahaan apabila perusahaan ingin tetap memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Simamora (2004) menyatakan bahwa, sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemudian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dipertegas lagi dalam penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), menggambarkan adanya pengaruh antara pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan menunjang karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitis dengan alat analisa data menggunakan regresi liner berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi *parts* pada PT. Tunaskarya Indoswasta. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi *parts* PT. Tunaskarya Indoswasta, dengan jumlah 147 orang. Sedangkan sampelnya berjumlah 108 orang yang didapat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel pelatihan dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Kurang Setuju = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1.

Dalam rangka memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Adapun indikator pelatihan adalah: a. materi pelatihan; b. metode pelatihan; c. instruktur; d. peserta; e. waktu pelatihan; f. fasilitas pelatihan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan kerja serta waktu. Indikatornya adalah: a.kualitas; b. kuantitas; c. tanggung jawab; d. inisiatif; e. kerjasama; f. ketaatan. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 36 daftar pertanyaan (*Questioner*)

yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Sederhana. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa pekatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT TUNASKARYA INDOSWASTA yang dilakukan dengan uji-t. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 1.
Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	Deviasi Standar	Nilai-t	Sig.
Konstanta	14.085	3.987	3.533	.001
Pelatihan	.236	.076	3.119	.002

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 2. diatas, dihasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 14,085 + 0,236X$. Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar $r = 0,236$. Hasil koefisien korelasi sederhana adalah $0,503$, sedangkan nilai *R-square* adalah $0,253$ atau $25,3\%$. Hasil ini mengindikasikan bahwa $25,3\%$ variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk menguji pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT TUNASKARYA INDOSWASTA digunakan uji-t. Dengan menggunakan uji-t tersebut, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X (pelatihan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,119$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar $0,002$ ($Sig._{0,002} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi *Parts* pada PT. Tunaskarya Indoswasta.

Normal atau tidaknya suatu data yang akan diolah dalam penelitian dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selanjutnya, uji yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y . Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan pencapaian

kinerja. Yang mana pelatihan adalah suatu proses meningkatkan kemampuan diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2010) menggambarkan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja baik secara parsial. Karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya akan menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan akan membentuk dan menambah kemampuan kerja seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat, Latihan kerja akan menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, sedangkan Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan

IV. PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan bagian produksi *Parts* pada PT. Tunaskarya Indoswasta dengan perolehan nilai t hitung = 3,119 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,002 (Sig.0,002 < α 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi *Parts* pada PT. Tunaskarya Indoswasta. Hal ini berarti pelatihan yang diterima oleh para karyawan bagian produksi parts pada PT. Tunaskarya Indoswasta selama ini ternyata juga dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT. Tunaskarya Indoswasta khususnya bagian Produksi *Parts*.

Saran

Dalam penelitian ini, disarankan pelatihan agar tetap dipertahankan sehingga tidak terjadi penurunan produktivitas. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrelia, D. I., Kurniawati, V., & Prahmana, R. C. I. (2015). Permainan bom angka dalam konsep kelipatan persekutuan terkecil untuk anak sekolah dasar. *Jurnal Elemen*, 1(1), 25-35. ([Artikel Jurnal tidak ber DOI](#))
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Gozali, Imam, 2005. *Metode Penelitian Untuk skripsi dan thesis bisnis*. Jakarta: Raja Grafi IndoPersada
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Halim, Sartika Hayulinandi, 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar". Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John, M, dkk, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga

- Lubis, Khairul Akhir, 2008. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero)”. Tesis pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Manullang, M, 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Mathias, R. L dan Jackson, J.H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineke Cipta
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2011. “Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT ABC Sidoarjo”. *Jurnal E-Mabis FE Unimal*, Volume 12, Nomor 3
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2 Jakarta: Salemba Empat
- Rumengan, Jemmy dkk, 2010. *Analisa Data Kuantitatif*. Batam
- Rumengan, Jemmy, 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy, 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan Operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rusdiah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Referensi Online: <http://id.shvoong.com/business-managmrnt/human-resource/2353327-pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/>