



**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DEPUTI DIREKTUR BIDANG KEUANGAN BPJS
KETENAGAKERJAAN JAKARTA BARAT**

Pater Rajagukguk, Hardani, Fery Kartawijaya, Arief Fadholi, Intan Utari
Universitas Bina Sarana Informatika
(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)

Abstract

Good human resources are shown by carrying out work activities according to company plans. Employees performance will indicate the quality and quantity of work in the company. Then the development of the company depends on the elements of resources used, including human resources. In order to maintain the qualified human resources, the Company conducts employee training and development programs. It can be assumed that training and development is very important in order to improve the performance of a person or group of employees in a company in order to work more mastered and better at the work done in its position. This is a descriptive quantitative Research by using observation, interviews, questionnaires, and documentation to collect the data. The researchers use purposive sampling to take the samples from 39 Population of deputy director of monetary at BPJS West Jakarta. The data collected was processed by using SPSS 25 software. The results showed a r^2 value of 0.435, from this value it can be seen that employee performance is affected by work training by 43, 5% and the remaining 56.5% are influenced by other things not examined by the authors. Thus work training affects employees performance.

Keywords: *Job Training, Employee Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia yang baik ditunjukkan dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan kerja berjalan sesuai rencana perusahaan. Kinerja karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam perusahaan. Maka maju mundurnya organisasi tergantung pada unsur sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Untuk tetap dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, Perusahaan mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting tujuannya untuk memperbaiki performa dari seseorang atau sekelompok karyawan di sebuah perusahaan agar bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dilakukan pada posisinya. Penelitian ini merupakan Deskriptif kuantitatif dengan Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi sebanyak 39 orang dengan teknik purposive sampling pada deputy direktur bidang keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat.. Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan nilai r^2 adalah sebesar 0,435,

dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena perusahaan-perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat, Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Salah satu upaya mengembangkan kemampuan kerja karyawan, dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan kerja.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksa-

nakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Dalam UU No.24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan memberikan empat program perlindungan, yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Tuntutan kemampuan kerja, kreatifitas, dan konsistensi pelayanan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan menjadi sangat penting. Sehingga sistem penyelenggaraannya semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi

peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, mengingat pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan, maka penulis ingin meneliti tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada deputy direktur bidang keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut *Mathis* dalam (Larasati, 2018: 111), mengatakan bahwa “pelatihan (*training*) adalah sebuah proses di mana seorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional”. Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan

pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut *Carrell* dan *Kuzmits* dalam (Larasati, 2018:115) tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi lima:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

2.3 Metode Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015:199) agar peserta pelatihan mampu menguasai ilmu pengetahuan dengan baik, keterampilannya meningkat, dan mereka mampu berperilaku tertentu seperti yang diharapkan, maka dalam proses pembelajarannya harus digunakan metode pelatihan yang tepat sebagai berikut:

1. Metode *hands-on*

Metode *hands-on* pada dasarnya adalah bahwa pelatihan berpusat pada para peserta. Mereka harus aktif berpartisipasi dalam program pelatihan, baik yang bersifat manajerial

maupun operasional. Metode ini memungkinkan seseorang dilatih tidak hanya untuk mendengarkan apa tugas-tugas yang harus dilakukan, tetapi memberikan peluang kepada peserta pelatihan untuk benar-benar melakukan tugas-tugas itu. Di samping memiliki manfaat, metode *hands-on* itu memiliki kelemahan seperti terdapat orang yang sangat memegang teguh suatu konsep, mereka terlebih dahulu akan mempelajarinya, mengajukan pertanyaan, dan menjadi siap sebelum melibatkan diri pada tugas.

2. Metode *on the job training* (OJT)

Metode pelatihan OJT merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan keterampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja, serta para karyawan dilatih bagaimana mereka melakukan tugas-tugas pekerjaannya dimana mereka digaji untuk itu.

3. Metode *off the job training*

Metode *off the job training* adalah suatu metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja, berada di suatu tempat tertentu yang didesain untuk melaksanakan suatu pelatihan, baik itu merupakan fasilitas pelatihan yang dimiliki sendiri oleh perusahaan,

maupun yang dimiliki oleh suatu lembaga pelatihan lain.

2.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015:217) terdapat tiga dimensi pelatihan atas eksistensi dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas, sarana, dan prasarana

Program pelatihan yang telah disusun berdasarkan visi, strategi, tujuan, dan prinsip-prinsip pengembangan program akan menjadi tidak bermakna apa pun apabila tidak didukung dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang sesuai dan mencukupi kebutuhan pelatihan.

2. Rekan kerja

Praktik dari beberapa metode, terutama dalam metode *on the job training* akan melibatkan rekan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Agar tujuan pelatihan dengan metode ini dapat berhasil secara optimal, peserta pelatihan harus terlibat secara aktif dalam melaksanakan proyek tersebut dan rekan kerja perlu memberikan peluang seluas-luasnya kepada peserta pelatihan untuk melibatkan diri dalam mengerjakan proyek itu.

3. Iklim pembelajaran

Proses pembelajaran yang dilaksanakan da-

lam suatu pelaksanaan pelatihan hendaknya didesain sedemikian rupa agar terjadi peningkatan keterampilan, penguasaan pengetahuan, dan perubahan perilaku pada para peserta secara signifikan dan bersifat tetap.

2.5 Pengertian Kinerja

Menurut *Gibson* dalam (Rajagukguk, 2016), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa, ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi”.

Menurut Prawirosentono dalam jurnalnya (Rafiq, 2019) mendefinisikan: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering mun-

cul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat **LAN-RI** dalam (Pasolong, 2017:203), merumuskan “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang dinilai berdasarkan kemampuan dan tanggungjawabnya selama masa bekerja yang tujuannya untuk pribadi dan perusahaan tempat bekerja.

2.6 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Allen dalam (Wibowo, 2017: 192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing, clarity, dan consistency*.

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjaannya setiap hari.

2. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2.7 Dimensi dan Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh *Hersey, Blanchard*, dan *Johnson* dalam (Wibowo, 2017:86) dengan penjelasan seperti berikut.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tuju-

an merupakan sesuatu yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

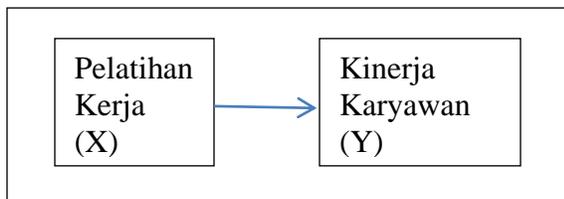
6.Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7.Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Model Penelitian



Sumber : Data Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPJS Jakarta Barat pada unit Deputi Direktur Bidang Keua-

ngan dengan objek penelitian Karyawan staf keuangan, yang dilakukan pada bulan Januari 2019 hingga Maret 2019 Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan-hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan *Purposive Sampling* (non-probability) dengan jumlah responden 39 orang.

Kisi-kisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Konsep Dasar Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan Kerja	1. Fasilitas, sarana, dan pra sarana	a. Kelengkapan alat peraga pelatihan b. Durasi waktu praktik pelatihan c. Keamanan tempat pelatihan
	2. Rekan kerja	a. Instruktur pelatihan b. Kerjasama peserta pelatihan
	3. Iklim Pembelajaran	a. Kejelasan tentang sasaran dari pelatihan b. Materi pelatihan yang bermanfaat c. Peluang praktik yang cukup d. Pelatihan tim e. Umpan balik f. Masalah admintrasi dalam pelatihan g. Pengarahan h. Pemberian motivasi

Tabel III.2 Konsep Dasar Operasional Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	1. Tujuan	Menghemat waktu kerja

Karyawan	2. Standar	1.Pencapaian target 2.Semangat kerja
	3. Umpan balik	1. Hasil yang didapat 2.Kreatif dan inisiatif
	4. Alat atau sarana	Fasilitas kerja seperti Ac, PC dan internet
	5. Kompetensi	1.Mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan 2.Kedisiplinan
	6. Motif	Motivasi kerja berupa bonus, uang saku, dan pengakuan kerja
	7. Peluang	1. Pemahaman dan keterampilan yang baik 2.Tidak adanya pengawasan dari atasan

Sumber: Wibowo (2017:86)

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang memuat 13 pernyataan terkait dengan variabel X dan 11 butir pernyataan terkait dengan variabel Y yang telah dijawab oleh 39 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 25 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur sehingga dapat memberikan hasil yang sama bila digu-

nakan berkali kali atau oleh orang yang berbeda. Ketentuannya, jika :

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, kurang reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 agak reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 cukup reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 sangat reliabel

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variable X dan Y. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = Pelatihan kerja

y = kinerja Karyawan

Σ = jumlah

Tabel III. 3. Kategori Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat

0,800-1,000	Sangat kuat
-------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2017:278)

Uji Determinasi ;

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket : KD= nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Uji Persamaan Regresi

$$Y = a + bX$$

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu. Tujuan pengadaaan uji coba instrumen ini adalah untuk mengetahui validitas dari reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen yang digunakan dalam penelitian. Penelitian dilakukan pada Deputi Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan, dengan jumlah responden 39 orang.

2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis memiliki sampel sebanyak 39 responden. Dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ hasil diperoleh untuk R tabel sebesar 0,316. Jika didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid,

tetapi jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tidak valid.

Tabel IV. 1 Hasil Uji validitas variable X

No	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,715	0,316	VALID
2	0,634	0,316	VALID
3	0,505	0,316	VALID
4	0,616	0,316	VALID
5	0,741	0,316	VALID
6	0,742	0,316	VALID
7	0,581	0,316	VALID
8	0,562	0,316	VALID
9	0,507	0,316	VALID
10	0,580	0,316	VALID
11	0,721	0,316	VALID
12	0,703	0,316	VALID
13	0,680	0,316	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2019)

Tabel IV. 2 Hasil Uji validitas variable Y

No	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,331	0,316	VALID
2	0,369	0,316	VALID
3	0,685	0,316	VALID
4	0,604	0,316	VALID
5	0,407	0,316	VALID
6	0,628	0,316	VALID
7	0,564	0,316	VALID
8	0,458	0,316	VALID
9	0,431	0,316	VALID
10	0,551	0,316	VALID
11	0,567	0,316	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2019)

3. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dalam peneitian ini menggunakan SPSS dengan metode Alpha. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Croanbach Alpha* (α), berikut penulis paparkan hasil olah data SPSS untuk pengujian reliabilitas.

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Instrumen untuk variabel	Koefisien alfa Croanbach	Keterangan Reliabilitas
Pelatihan Kerja (X)	0,910	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2019)

Berdasarkan landasan teori yang penulis jelaskan sebelumnya bahwa instrumen dapat dikatakan reliable apabila menunjukkan angka diatas 0,60, dan pada tabel *Croanbach's Alpha* menunjukkan angka diatas 0,60 yang berarti tingkat kemantapan *alpha* dapat dikatakan *reliable* dan apabila menunjukkan angka diatas 0,80 berarti tingkat kemantapan *alpha* dikatakan sangat reliabel

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel IV.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000

	N	39	39
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2019)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 25 tersebut, maka nilai $r=0,660$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (pelatihan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hubungan yang kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval 0,600-0,799 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,420	2,679

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2019)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,435, dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan

kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hal ini menunjukkan pengaruh yang agak sedang antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Deputi direktur bidang keuangan BPJS Ketenagakerjaan.

6. Uji Persamaan Regresi

Tabel IV.6 Koefisiensi Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,112	4,682		4,723	,000
	Pelatihan Kerja	,447	,084	,660	5,339	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS 25 (2019)

Pada tabel koefisien, kolom B pada constant (a) adalah 22,112, sedangkan nilai pelatihan kerja (b) 0,447, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,112 + 0,447X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila X= 0, maka kinerja karyawan bernilai 22,112 dan Jika setiap peningkatan Pelatihan kerja sebesar 1, maka kinerja meningkat sebesar 0,447 . Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, diperlukan dukungan faktor lain seperti komitmen, motivasi, sikap moral, maupun kepemimpinan agar kinerja karyawan lebih baik.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Nilai uji koefisien korelasi antara variabel Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didapat r sebesar 0,660 yang berarti bahwa ada hubungan positif dan kuat antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Nilai Regresi menunjukkan, $Y = 22,112 + 0,447X$ yang berarti apabila X= 0, maka kinerja karyawan bernilai 22,112 dan Jika setiap peningkatan Pelatihan kerja sebesar 1, maka kinerja meningkat sebesar 0,447

DAFTAR PUSTAKA

Haryati, R. A. 2019. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*,

3(1), 91–98.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>

Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: deepublish.

Pasolong, H. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Rajagukguk, P. 2016 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica* 4(1), 23 – 31
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283/pdf>

Rafiq, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa

Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105–114.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>

Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.