

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa era globalisasi sekarang Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaannya hampir selalu menjadi kunci utama bagi kesuksesan sebuah organisasi. Peran Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengoperasian, pengendalian, dan pengelolaan pekerjaan dalam organisasi. Kegiatan ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam perusahaan sumber daya manusia selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai perusahaan itu sendiri. Namun hal ini harus didukung oleh faktor yang lain juga agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Ardana (2012) Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Adapun dalam rumusan lain Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut. Menurut Berry Cushway (1994 dalam Ardana, 2012) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian strategi, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Tisnawati dan Saefullah, (2008) menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan Sumber Daya Manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan hingga

bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi maka kinerja yang maksimal tentu berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Kinerja menurut Mathis & Jackson (2006) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah "yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif". Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah "suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu".

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan menjadi salah satu hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan karyawan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap karyawan. Pelatihan adalah sarana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan tidak dapat dihiraukan begitu saja terutama dalam menjalani era persaingan yang semakin ketat. Dengan hal tersebut kita menyadari bahwa kegiatan pelatihan merupakan dasar pokok bagi karyawan.

PT United Tractors Tbk Palembang sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak memfasilitasi mesin konstruksi dan alat berat yang menyediakan produk dari merk-merk terkenal di dunia seperti komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. Dalam mencapai prestasinya, PT United Tractors Tbk Palembang melakukan pelatihan terhadap karyawannya sesuai

dengan tingkat kebutuhan perusahaan dan masa kerja karyawannya. Dalam hal ini perusahaan berupaya untuk memberikan keterampilan, kemampuan, wawasan, pengetahuan, serta kecakapan dan sikap karyawan sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profibilitas perusahaan. Berikut ini adalah data-data yang menggambarkan keadaan PT United Tractors Tbk Palembang.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT United Tractors Tbk Palembang

Divisi	Jumlah Karyawan
Divisi Administrasi	10
Divisi <i>Spare Parts</i>	20
Divisi Servis	25
Divisi <i>Bussines Consultant</i>	5
Total Karyawan	60

Sumber : PT United Tractors Tbk, Palembang (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa divisi karyawan dan jumlah karyawan yang ada di PT United Tractors Tbk Palembang di periode tahun 2023 berjumlah 60 karyawan. Dengan 10 orang dari divisi administrasi, 20 orang dari divisi *spare parts*, 25 orang dari divisi servis dan 5 orang dari divisi *bussines consultant*.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT United Tractors Tbk, Palembang

No	Divisi	Area Kinerja	Standar	Target	Realisasi 2022	Realisasi 2023
1	administrasi	penguasaan sistem dan prosedur administrasi	3	5	3,31	2,75
		pengelolaan sisa produk/jasa	3	5	3,51	2,89
2	<i>spare part</i>	penguasaan informasi produk	3	5	3,53	3,33

No	Divisi	Area Kinerja	Standar	Target	Realisasi 2022	Realisasi 2023
		pemeliharaan barang milik perusahaan	3	5	3,10	2,87
3	<i>service</i>	tanggung jawab atas kesalahan	3	5	3,24	3,10
		ketepatan waktu kerja	3	5	3,23	3,12
4	<i>bussines consultant</i>	kemampuan negosiasi	3	5	3,43	3,14
		perencanaan program kerja	3	5	3,24	3,10

Sumber : PT United Tractors Tbk, Palembang (2023)

Berdasarkan penjelasan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Palembang pada tahun 2022 dan tahun 2023 beberapa divisi telah mencapai target, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Bahkan belum mencapai standar dengan memiliki skala dibawah 3 dengan keterangan dibawah standar. Penilaian kinerja dari tahun 2022 mengalami penurunan pada tahun 2023 dan belum bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut diduga disebabkan karena karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negatif bagi PT United Tractors Tbk Palembang. Pada tabel 1.2 mengenai pemeliharaan barang milik perusahaan PT United Tractors Tbk, Palembang memiliki nilai pencapaian terendah dalam kurun waktu 2022 dan 2023, hal ini menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan indikator pemeliharaan barang milik perusahaan tidak tercapai hasil-hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat tercapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang didapatkan untuk menangani permasalahan

tersebut demi pekerjaan yang lebih maksimal maka perusahaan perlu melatih dan membina ulang para karyawan dengan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan baik secara internal maupun secara eksternal perusahaan, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan tersebut dan mampu mencapai goals perusahaan, serta ketika dilaksanakan pelatihan karyawan harus mampu mencapai target sesuai dengan realisasi kinerja dan dapat meningkatkan kompetensi guna mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini selaras dengan pendapat

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Denny, Moch. Djudi, dan Gunawan (2014) mereka memperoleh kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan penelitian dari Aisyah, Heriyanto, dan Gagan (2017) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Jamal Fajri (2019) dan Tsalis (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uraian dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Palembang?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian kali ini pembahasan difokuskan terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Palembang

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan untuk referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.
2. Manfaat praktik
 - a. Bagi penulis

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sumber informasi atau masukan yang dapat dipertimbangkan bagi pihak Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan PT United Tractors Tbk Palembang dalam pengambilan kebijakan pimpinan dalam mengatur kinerja karyawan melalui pelatihan.
 - c. Bagi Politeknik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan memperkaya ilmu seputar pelatihan sumber daya manusia dalam lingkup kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT United Tractors Tbk Palembang yang beralamat di Jln. Kolonel H. Burlian KM 8, RW. 49 Karya Baru, Kecamatan Alang-Alang Lebar.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data penelitian dibagi menjadi dua yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa hasil wawancara yang di dapatkan penulis yakni mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan dan penyebaran kuesioner yang penulis sebarkan kepada para karyawan PT United Tractors Tbk Palembang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam laporan akhir ini diperoleh dari PT United Tractors Tbk Palembang seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data karyawan dan segala data yang berkaitan dengan penelitian.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data untuk penulisan laporan penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data antara lain :

1. Riset Lapangan

Menurut sugiyono (2018), penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primen dan sekunder.

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT United Tractors Tbk Palembang. Hasil yang diperoleh penulis dari wawancara tersebut yakni mengetahui proses pelaksanaan pelatihan yang diadakan di PT United Tractors Tbk Palembang.

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam hal ini, responden merupakan karyawan PT United Tractors Tbk Palembang. Pertanyaan yang akan di buat dalam kuesioner ini berisikan sejumlah pertanyaan terkait dengan pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan

2. Riset Kepustakaan

Menurut Martono (2011) studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian.

Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses

penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam artikel, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini penulis membaca buku-buku MSDM, manajemen kinerja khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, serta kinerja karyawan.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), “Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT United Tractors Tbk, Palembang yang berada diseluruh divisi yaitu sebanyak 60 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Noor, 2011). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT United Tractors Tbk, Palembang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu anggota populasi digunakan sebagai responden. Penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden.

1.5.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pelatihan (X)	Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. Mangkunegara (2017)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Mangkunegara (2017)
2.	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2011)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins (2016)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

1.5.6 Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif Menurut Sugiarto (2017), “Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka. Ini merupakan keterangan informasi dan data pada umumnya bersifat menggolongkan. Data yang termasuk dalam klasifikasi data kualitatif adalah data yang berskala ukur nominal dan ordinal”.
2. Data Kuantitatif menurut Sugiyono (2018), “Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam menganalisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh

responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Data tersebut didapat melalui penyebaran kuesioner. Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26 agar mempermudah penulis dalam menghitung kuesioner.

Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

b. Uji Reabilitas

Menurut Stainback (1998) dalam Sugiyono (2018), “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda”. Menurut Ghozali (2011), kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

c. Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal dengan mendeteksi menggunakan metode yang handal yaitu dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau

tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

d. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan Parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t dan uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS.

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Dalam hal ini uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap dependen (Y) dengan 0,05 atau 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan pengujian ditentukan hipotesis sebagai berikut :

Ho = Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk, Palembang.

Ha = Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk, Palembang.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persen (Sugiyono, 2018).

Apabila koefisien determinasi memiliki nilai yang kecil dapat dinyatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Begitu pula sebaliknya, apabila koefisien determinasi memiliki hasil mendekati 1 dapat dikatakan variasi variabel independen hampir dapat memberikan informasi maupun instruksi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin tinggi R^2 atau mendekati satu maka model yang digunakan semakin baik.

e. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Tbk, Palembang maka menggunakan perhitungan regresi linear sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun rumus perhitungan regresi linear yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel X

X = Pelatihan

f. Skala Pengukuran

Penulis menggunakan Skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Adapun bentuk pengukuran Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Tabel Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)