



**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**

**Yunita Janah¹⁾, Idah Yuniasih²⁾, Panji Suratriadi³⁾,
Andi Putri Djohar Tenri Waru⁴⁾
Universitas Bina Sarana Informatika**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 20 November 2019
Revisi pertama : 25 November 2019
Diterima : 26 November 2019
Tersedia online : 03 Desember 2019

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja
Karyawan

Email : yunita.yjn@bsi.ac.id¹⁾,
idah.idy@bsi.ac.id²⁾, panji.pti@bsi.ac.id³⁾,
andi.pdt@bsi.ac.id⁴⁾

Program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya mempertahankan dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan diperlukan adanya penilaian kinerja, demikian halnya PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta dalam upaya meningkatkan kinerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Landasan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan adalah kinerja, karena dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi dan menyebarkan kuisioner. Berdasarkan perhitungan, hasil koefisien korelasi $r=0,480$ menyatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R (Adjusted R Square) sebesar 0,231 bahwa dapat disimpulkan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan sebesar 23,1% dan pengujian hipotesis melalui SPSS 22 diperoleh persamaan regresi $Y=26,258 + 0,388 X$.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk mencapai target yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Landasan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan adalah kinerja, karena dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada suatu perusahaan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Untuk mencapai tujuan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu perusahaan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan tersebut, amatlah rumit. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai salah satu badan usaha milik negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api meliputi angkutan penumpang dan barang perlu melaksanakan pelatihan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan dan kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) perlu berkompetisi untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan, sehingga pelatihan sumber daya manusia merupakan aspek yang dapat menentukan karir karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?

2. Seberapa besar pengaruh antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:113) menyatakan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihann dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Sofyandi, 2013: 114).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dakam Priansa (2017:50) adalah:

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Lingkungan organisasional

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan dari variable-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta khususnya pada bagian Operasi pada tahun 2018 dengan periode data Januari sampai dengan Juni 2018, dengan indikator Pelatihan adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu. Sementara untuk indikator Kinerja Karyawan adalah kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif dan kerjasama.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:124) sampel jenuh yaitu penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis menentukan jumlah besarnya sample yang diambil adalah sebanyak 60 orang dan menyebarkan kuesioner tertutup kepada beberapa responden yaitu karyawan divisi operasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

Skala Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2014:168).

Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen-instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, tanggapan-tanggapan hasil responden terhadap variabel-variabel penelitian menggunakan Skala *Likert* dengan interval skala 1-5. Adapun penetapan pengukurannya sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Bobot dan Skor	Jawaban	Kode
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	ST

Lanjutan Tabel 1. Skala Likert

3	Ragu-Ragu	RG
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber : Sugiyono (2014:169)

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

RG = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap data yang diperlukan, yaitu pada sistem pengolahan data Pelatihan dan Kinerja karyawan pada Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Beralamat di Jalan Pegangsaan Timur No.6, Pegangsaan Menteng, Jakarta Pusat 10330.

2. Wawancara

Penulis mewawancarai secara lisan kepada salah satu pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta yaitu, Bapak Tri Eko Yuwono yang menjabat sebagai Junior Human Resources Application.

3. Kuisioner

Adalah metode dengan memberikan pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pernyataan-pernyataan terperinci dan lengkap dan menyediakan pilihan jawaban (kuisioner tertutup).

4. Studi Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berisi penjelasan terkait masalah yang diteliti. Baik dari sumber-sumber yang berbentuk tulisan maupun gambar. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data nyata untuk menyelesaikan masalah yang diteliti seperti profil perusahaan, annual report, jadwal pelatihan dan informasi pendukung lainnya yang bersumber dari PT Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas atau kesaahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur ampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) (Siregar, 2013:46). Dalam prakteknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013:55).

Pada penulisan tugas akhir ini, penulis menggunakan SPSS untuk menguji reabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian *reabel* atau tidak (Siregar, 2013:57). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reabilitas (r_{11}) > 0,61.

Korelasi Product Moment

Teknik Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur keeratan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), (Sialen & Widiyono, 2013:223). Teknik ini digunakan dalam tugas akhir ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta. Rumus korelasi Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan: $\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$

r = Koefisien korelasi Pearson

n = Jumlah sampel

X = Nilai variabel independen

Y = Nilai variabel dependen

Tabel 2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:287)

Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2014:185) “Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien koefisien yang ditemukan”. Dalam penilitan ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari 1 variabel *independent* yaitu Pelatihan terhadap 1 variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi dapat dinyatakan dalam persamaan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r² : Koefisien Regresi

Analisis Regresi Sederhana

Untuk memprediksi hubungan linear dua variabel, yaitu bila hanya satu variabel independennya maka digunakan regresi linear sederhana, (Sialen & Widiyono, 2013:206). Dalam tugas akhir ini menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel *dependen* sebagai variabel yang diduga/diprediksi.
 - X = Variabel *independen*, nilai variabel yang diketahui.
 - a = Koefisien sebagai intersep (*Intercept*); jika nilai X = 0 maka nilai Y = a. Nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan faktor-faktor lain terhadap variabel Y.
 - b = Koefisien regresi sebagai *slop* (kemiringan garis *slop*). Nilai b ini merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.
- Selain itu, nilai a dan b dapat juga dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X)^2 - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum XY^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X)^2 - (\sum X)^2}$$

Kisi-Kisi Operasional Variabel

Pada kisi-kisi operasional variabel, berisikan indikator dan dimensi-dimensi yang diuraikan untuk dapat dijadikan daftar pernyataan kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 3. Kisi-Kisi Operasional Variabel Pelatihan (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Pelatihan	Jenis Penelitian	Berdasarkan analisis program pelatihan	1,2
	Tujuan penelitian	Tujuan pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan skill, pengetahuan, tingkah laku peserta	3,4
	Materi	Materi pelatihan yang sesuai berdasarkan program pelatihan sesuai tujuan	5,6
	Metode	Metode pelatihan yang sesuai berdasarkan program pelatihan sesuai tujuan	7,8
	Kualifikasi Peserta	Peserta pelatihan asalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi peserta	9,10
	Kualifikasi Pelatih	Pelatih atau instruktur memberikan materi pelatihan memenuhi kualifikasi peserta	11,12
	Waktu	Banyaknya sesi materi pelatihan	13

Tabel 4. Kisi-kisi Operasional Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja	Kuantitas Pekerjaan	Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan. Produktifitas yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu	14
	Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang dihasilkan karyawan	15,16
	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditepatkan. Memaksimalkan waktu yang tersedia.	17,18
	Kemandirian	Berkaitan dengankemampuan karyawan.	19
	Inisiatif	Memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.	20,21
	Kerjasama	Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.	22,23

Sumber: Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014:271)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur ampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) (Siregar, 2013:46). Dalam prakteknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan software Microsoft Office Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013:55). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak (Siregar, 2013:57). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan realiable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reabilitas (r_{11}) > 0,61.

3. Uji Koefisien Korelasi

Teknik Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur keeratan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), (Sialen & Widiyono, 2013:223). Teknik ini digunakan dalam tugas akhir ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta. Rumus korelasi Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Pearson

n = Jumlah sampel

X = Nilai variabel independen

Y = Nilai variabel dependen

Tabel 5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:287)

4. Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2014:185) “Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien koefisien yang ditemukan”. Dalam penilitan ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari 1 variabel independent yaitu Pelatihan terhadap 1 variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi dapat dinyatakan dalam persamaan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r² : Koefisien Regresi

5. Uji Regresi

Analisis Regresi Sederhana menurut Sialen dan Widiyono (2013:206) Untuk memprediksi hubungan linear dua variabel, yaitu bila hanya satu variabel independennya maka digunakan regresi linear sederhana.

$$\text{Rumus: } \hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel *dependen* sebagai variabel yang diduga/diprediksi.

X = Variabel *independen*, nilai variabel yang diketahui.

a = Koefisein sebagai intersep (*Intercept*); jika nilai X = 0 maka nilai Y = a. nilai a ini dapat diartikan sebagai sumbangan faktor-faktor lain terhadap variabel Y.

b = Koefisien regresi sebagai *slop* (kemiringan garis *slop*). Nilai b ini merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen ini digunakan untuk menguji data kuesioner yang digunakan apakah valid atau tidak dan reliabel atau tidak, sehingga data tersebut bisa dipakai untuk hasil penelitian berikutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r Tabel. Berikut merupakan hasil validitas melalui program SPSS dan dibawah ini rangkumannya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	X1	0,449	0,254	Valid
	X2	0,659		Valid
	X3	0,602		Valid
	X4	0,364		Valid
	X5	0,352		Valid
	X6	0,393		Valid
	X7	0,398		Valid
	X8	0,303		Valid
	X9	0,525		Valid
	X10	0,455		Valid
	X11	0,303		Valid
	X12	0,448		Valid
	X13	0,446		Valid
Kinerja	Y1	0,336	0,254	Valid
	Y2	0,379		Valid
	Y3	0,581		Valid
	Y4	0,464		Valid
	Y5	0,396		Valid
	Y6	0,414		Valid
	Y7	0,478		Valid
	Y8	0,346		Valid
	Y9	0,412		Valid
	Y10	0,508		Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel r product moment taraf kesalahan 5% dengan jumlah data (N) = 60 maka didapat nilai r Tabel adalah 0,254. Karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk huruf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan VALID dan dapat digunakan seluruhnya untuk penelitian.

2. Reabilitas Instrumen

**Tabel 7. Reability Variabel
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	23

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan sebelumnya bahwa instrumen dapat dikatakan sangat reliabel apabila menunjukkan angka diatas 0,60. Pada tabel di atas, Cronbach's Alpha menunjukkan angka 0,722 yang berarti tingkat kemantapan alpha dapat dikatakan reliabel

Analisis pelatihan (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Daop 1 Jakarta

H₁ : Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Daop 1 Jakarta

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisein Korelasi
Correlations**

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi melalui SPSS 22 tersebut, maka nilai $r = 0,480$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja). Hubungan sedang tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, jika nilai interval koefisien korelasi dibawah 0,599 maka dinyatakan memiliki hubungan yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta maka digunakan uji koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS versi 22, sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.231	.217	1.916

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Diketahui nilai R adalah sebesar 0,480. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Persamaan Regresi

**Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.258	4.814		5.454	.000
Pelatihan	.338	.081	.480	4.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel *coefficients*, pada kolom B pada *constant* (a) adalah 26,258 sedangkan nilai Pelatihan (b) adalah 0,388 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,258 + 0,388 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pelatihan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,388. Apabila ditambah 10, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,88.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 22 nilai $r = 0.480$ dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (Pelatihan) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan) karena menurut pedoman hubungan yang sedang berada antara nilai $0,40 - 0,599$. Pada uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R (*Adjusted R Square*) adalah 0,231. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel

independen yaitu sebesar 23,1% sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adanya kemungkinan dari faktor tersebut ialah kondisi sarana dan prasarana, suasana lingkungan kerja, bonus, gaji atau sulitnya untuk kenaikan jabatan.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis melalui SPSS versi 22 diperoleh persamaan regresi $Y = 26,258 + 0,388 X$ yang artinya setiap penambahan 1 satuan nilai pelatihan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,388.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan diberikan saran sebagai berikut :

1. Agar lebih memperhatikan bahwa adanya pemberian pelatihan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan juga perusahaan.
2. Agar mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya sarana untuk melakukan pelatihan karyawan dan tenaga pelatih untuk karyawan.
3. Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk melakukan pengukuran atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan setelah pelaksanaan program pelatihan.
4. Pihak manajemen diharapkan melakukan evaluasi hasil kerja setelah proses pelatihan yang dilakukan sehingga kebijakan terkait dengan upaya pengembangan kinerja karyawan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sialen dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sofyandi, Herman. Cetakan kedua. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.