

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

**Volume 9 Nomor 2 Agustus 2022**

PENGARUH DUE PROFESSIONAL CARE, INDEPENDENSI, PENGALAMAN AUDITOR  
DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT  
DENGAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
**Elvira Yuhan**

PENGARUH STORE ATMOSPHERE DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN  
PADA GANGNAM MIE KOREA RESTO  
**Ria Dwi Kristanti, Tanto Askriyandoko Putro**

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA GUNA MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PT. DEWI SRI KECAMATAN WLINGI KAB. BLITAR  
**Kristya Damayanti, Aldi Sasmito**

PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, KARAKTERISTIK, DAN ATRIBUT AUDIT  
PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN RISIKO PERUSAHAAN  
**Jessieca Shagan**

STUDI EMPIRIS PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI INVESTOR KOTA MALANG  
PADA MASA PANDEMI COVID-19  
**Fadhiil Dzakwan Qushoyyi**

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

Vol.9 No.1 Februari 2022

<b>Penanggung Jawab</b>	: Sahala Manalu, S.E., M.M
<b>Editor in Chief</b>	: Uki Yonda Aseptia, S.E., M.M
<b>Journal Manager</b>	: Rino Tam Cahyadi, S.E., MSA
<b>Reviewer</b>	: Dr. Norman Duma Sitinjak, S.E. M.S.A Dr. Maxion Sumtaky, SE, M.Si Dr. Tony Renhard Sinambela SE.MM Dr. Henny A. Manafe, S.E., M.M Dr. Anna Triwijayanti, S.E., M.Si Dr. Stefanus Yufra M. Taneo, M.S., M.Sc Dr. Seno Aji Wahyono, S.E., S.T., M.M Dr. Putu Indrajaya Lembut, S.E., M.Si Lim Gai Sin, S.E., M.Bus(Adv)., Ph.D
<b>Editor</b>	: Yuswanto, S.pd, MSA, MCP Daniel Sugama Stephanus., S.E., MM., MSA., Ak., CA Fitri Oktariani, S.E., MSA., Ak Erica Adriana, S.E., MM Catharina Aprilia Hellyani, S.E., MM Dian Wijayanti, S.E., M.Sc
<b>Alamat Penerbit</b>	: Redaksi Jurnal Parsimonia Villa Puncak Tidar N - 01 Gedung Bhakti Persada Lt.1  Malang 65151, Indonesia Telp. +62-341-550-171 Fax. +62-341-550-175

# PARSIMONIA

*Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*

Vol.9 No.2 Agustus 2022

## DAFTAR ISI

PENGARUH DUE PROFESSIONAL CARE, INDEPENDENSI, PENGALAMAN AUDITOR DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI <b>Elvira Yuhan</b>	<b>58-76</b>
PENGARUH STORE ATMOSPHERE DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA GANGNAM MIE KOREA RESTO <b>Ria Dwi Kristanti, Tanto Askriyandoko Putro</b>	<b>77-87</b>
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. DEWI SRI KECAMATAN WLINGI KAB. BLITAR <b>Kristya Damayanti, Aldi Sasmito</b>	<b>88-100</b>
PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, KARAKTERISTIK, DAN ATRIBUT AUDIT PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN RISIKO PERUSAHAAN <b>Jessieca Shagan</b>	<b>101-113</b>
STUDI EMPIRIS PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI INVESTOR KOTA MALANG PADA MASA PANDEMI COVID-19 <b>Fadhiil Dzakwan Qushoyyi</b>	<b>114-124</b>



**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA GUNA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. DEWI SRI KECAMATAN WLINGI KAB.  
BLITAR**

**Kristya Damayanti<sup>1</sup>, Aldi Sasmito<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar

e-mail : [kristya@stieken.ac.id](mailto:kristya@stieken.ac.id)<sup>1</sup>, [aldisasmito2@gmail.com](mailto:aldisasmito2@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

*Penelitian yang dilakukan di Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil responden sebanyak 67 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner / angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, autokolerasi, multikolinearitas), analisis regresi linier bergada, pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan) dengan bantuan software SPSS. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan dan kemampuan kerja untuk variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan untuk variabel terikatnya (dependen). Hasil uji parsial (nilai uji t) menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan kerja  $X_1$  dan kemampuan kerja  $X_2$  masing - masing berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan kerja  $X_1$  dan kemampuan kerja  $X_2$  bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).*

**Kata kunci:** Pelatihan, Kemampuan, Kinerja

**ABSTRACT**

*Research at the coffee plantation company PT. Dewi Sri to find the effect of the training and ability / work skills on employee performance. The methods of collecting data and information through questionnaires and interviews with 67 respondents. The data analysis is descriptive quantitative analysis with validity test, reliability test, classical assumption test (normality, heteroscedasticity, autocorrelation, multicollinearity), multiple linear regression, hypotesis testing (partial test, simultaneous test) using SPSS softwar. The variables are job training and ability / job skills (independent variable), and employee performance (dependent variable). The results of partial test shows the independent variables, that is job training ( $X_1$ ) and work abilities / skills ( $X_2$ ) each have an effect on dependent variables, that is performance (Y). Simultaneous test result show that the independent variable training ( $X_1$ ) and work abilities/skills ( $X_2$ ) have an affect to dependent variable, that's performance (Y).*

**Keywords:** Training, Ability, Performance

## **PENDAHULUAN**

Semakin meningkatnya jumlah pelaku usaha dalam sebuah industri berdampak pada meningkatnya persaingan diantara pelaku usaha. Menurut Wood (2009), masuknya pendatang baru dalam industri merupakan sebuah ancaman yang akan menimbulkan sejumlah implikasi bagi usaha bisnis yang sudah ada, salah satunya adalah adanya persaingan dalam market share serta perebutan sumber daya produksi yang terbatas. Hotner (2016) menyatakan salah satu bagian penting dalam pertumbuhan perusahaan adalah mendapatkan dan mempertahankan keunggulan dalam bersaing. Untuk meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan perlu adanya penyesuaian dari sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Pada penelitian ini, sumber daya manusia yang dimaksud berfokus pada pemanfaatan pelatihan dan peningkatan kemampuan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya. Menurut Wijono (2012) kemampuan kerja itu sendiri merupakan potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesesuaian antara potensi dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan menjadi sangat penting untuk menghindari kesalahan yang terjadi pada pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah dilakukan program pelatihan bagi karyawan. Mangkuprawira (2011) berpendapat bahwa pelatihan merupakan sebuah proses meningkatkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, sesuai dengan standar perusahaan. Pelatihan merupakan suatu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Dari uraian tersebut, dapat terlihat bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis bagaimana pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Dewi Sri Kecamatan Wlingi Kabupaten Blitar.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri?
3. Apakah pelatihan dan kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.
2. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.

**Pelatihan Kerja**

Mangkuprawira (2011:134), pelatihan merupakan sebuah proses meningkatkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, sesuai dengan standar perusahaan. Pelatihan merupakan suatu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Bangun (2012:201) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau meningkatkan dan memperbaiki keterampilan karyawan untuk memperoleh kinerja karyawan yang efektif.

**Kemampuan Kerja**

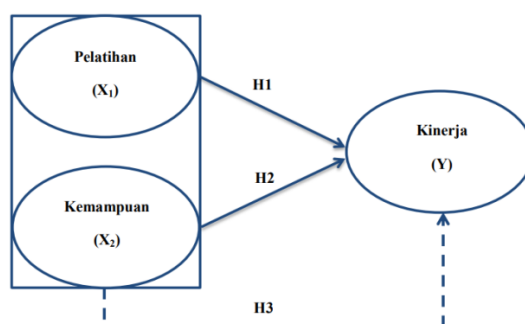
Wijono (2012:85) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Gibson (2011:127) Kemampuan merupakan sikap logika yang menjadikan seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Kemampuan merupakan komponen terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dan semua orang yang terlibat dalam proses berjalanya perusahaan, kemampuan dapat berupa keterampilan, logika, dan pola pikir seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan merupakan penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan juga harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

**Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012:60) Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah pencapaian yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu perusahaan dari suatu pekerjaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kekuatan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

**Gambar 1.**

**Kerangka Penelitian**



**Hipotesis**

**Ha 1** . Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.

**Ha 2** . Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.

**Ha 3** . Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi merupakan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk diamati dan dipelajari oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lapangan / yang menangani proses operasional di lapangan sebanyak 67 orang karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah yang memenuhi karakteristik dari keseluruhan populasi tersebut Sugiyono (2018: 118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah probability peneliti mengambil keseluruhan dari populasi yaitu 67 orang karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Indikator Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p. 116),diantaranya:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Materi
- 3) Metode yang digunakan
- 4) Kualifikasi Peserta
- 5) Kualifikasi Pelatih
- 6) Waktu (Banyaknya Sesi)

#### 2. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Indikator Kemampuan Kerja menurut Robins (2012) antara lain :

- 1) Kesanggupan Kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa Kerja

#### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Kinerja Karyawan menurut Bangun (2016:233) antara lain :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kemampuan kerja sama

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2016) antara lain :

- 1) Kualitas Pekerjaan



- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

### **Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil survei yang dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

2. Analisis kuantitatif

Analisis yang dilakukan menggunakan beberapa uji statistik, diantaranya adalah:

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat melakukan fungsinya, yang dimaksud adalah kemampuan kuesioner dalam mengumpulkan informasi yang benar, dan kebenaran bisa diperoleh dengan menggunakan instrumen yang valid. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel.

- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau kehandalan suatu angket atau kuesioner dalam menghasilkan data yang sama ketika penelitian dilakukan berulang-ulang dengan objek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan melalui *software* SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpaca* bernilai  $> 0,6$ .

- c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui baik atau tidaknya model regresi yang dipakai dalam penelitian. Dengan bantuan *software* SPSS, model regresi dikatakan baik apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebaran data variabel berdistribusi normal atau tidak. Dengan melihat data uji *normal probability*. Ghazali (2011:161) model regresi dinilai berdistribusi normal jika data plotting (titik – titik) data yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011:139) indikasi jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas

(bergelombang, melebar, menyempit) pada gambar scatterplot, serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y

### 3. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi kesalahan pengganggu pada periode dengan periode sebelumnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat gejala autokolerasi. Dasar pengambilan keputusan pada dalam uji auto kolerasi dilakukan dengan melihat nilai durbin watson. Menurut Ghazali (2011:111) model regresi tidak ada gejala autokolerasi jika nilai Durbin Watson terletak diantara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  ( $dU < \text{Durbin Watson} < 4 - dU$ ) maka, uji autokolerasi bisa dikatakan normal.

### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (variabel bebas). Menurut Ghazali (2011 107-108) model regresi yang baik seharusnya tidak ada kolerasi antar variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, dengan indikasi jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10,00$

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Manurung (2014:29), Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen secara bersama - sama terhadap terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dna kemampuan ( $X_2$ ) secara bersama - sama terhadap variabel kinerja (Y). untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel, dijelaskan melalui persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y : kinerja

a : nilai konstanta

$b_1$  : koefisien regresi pelatihan

$b_2$  : koefisien regresi kemampuan

$X_1$  : variabel pelatihan

$X_2$  : variabel kemampuan

e : standar *error*

#### e. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara persial atau sendiri – sendiri terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2011:101) uji parsial dikatakan baik apabila nilai signifikansi pada masing masing variabel independen  $< 0,05$ .

##### 2. Uji Simultan (uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen dalam regresi linear berganda. Dasar pengambilan keputusan hasil uji parsial dilakukan dengan melihat nilai sigifikansi pada tabel ANOVA. Menurut Ghozali (2011;101) uji simultan dikatakan baik jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

f. Uji koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan kesimpulan dilakukan dengan melihat nilai R Square pada tabel Nodel Summary.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden

- a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 67 orang karyawan lapangan, mayoritas responden adalah laki – laki dengan jumlah 57 responden atau 85,07% sedangkan responden perempuan berjumlah 10 atau 14,93%. Perolehan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak berjenis kelamin laki – laki, karena sebagian besar pekerjaan memerlukan tenaga kerja yang lebih kuat.
- b. Deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan, dari jumlah responden yaitu 67 karyawan yang kemudian digolongkan berdasarkan usia responden. Jumlah responden tertinggi adalah responden paruh baya dengan usia antara 43 – 50 tahun sebanyak 27 responden atau 40,30%, sedangkan jumlah terendah yaitu responden dengan usia diatas 61 tahun tahun sebanyak 3 responden atau 4,48 %.
- c. Dilihat dari jumlah responden sebanyak 67 karyawan yang kemudian digolongkan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SD sederajat, SMP sederajat, SMA sederajat. Jumlah responden tertinggi berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sederajat sebanyak 29 responden atau 43,28%, sedangkan jumlah terendah adalah pendidikan SMP sederajat yaitu sebanyak 17 orang atau 25,37%.

### 2. Deskripsi Variabel

#### a. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa hasil dari respon responden akan variabel pelatihan kerja menghasilkan dimana nilai-nilai tertinggi sebesar 0,6947 yang menyatakan bahwa karyawan menjalani pelatihan kerja di awal masa kerja di perusahaan. Hal ini mengartikan bahwa konsumen setuju dengan pernyataan item pertama. Sedangkan yang paling rendah terdapat pada item keenam sebesar 0,4085 yaitu inisiatif responden untuk bertanya mengenai materi pelatihan yang kurang dipahami.

#### b. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan pengujian menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 0,7163 yang menyatakan pendidikan dan bidang pengetahuan responden mampu menunjang pekerjaan .

Sedangkan untuk item yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada item kedelapan yang menyatakan responden menguasai pekerjaan dan pemakaian peralatan penunjang pekerjaan.

c. Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 0,6687 yang menyatakan bahwa responden mengetahui berbagai alternatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk nilai-nilai paling rendah terdapat pada item ketiga yaitu sebesar 0,5058 yang menyatakan bahwa respnden mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

3. Uji Validitas

Variabel bisa dinyatakan valid apabila nilai validitas tinggi, yaitu apabila *Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,2404.

a. Uji Validitas Pelatihan dan Kemampuan Kerja

Hasil dari pengujian terbukti bahwa dapat dianggap bahwa semua hal pernyataan pada variabel pelatihan dan kemampuan kerja masing-masing memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , maka semua hal pertanyaan diucapkan substansial atau valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan informasi dan juga data untuk pemeriksaan ini.

b. Uji Validitas Kinerja

Dari hasil uji validitas yang dilakukan pada setiap pernyataan variabel kinerja diperoleh bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja dikatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Diketahui bahwa *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan kerja lebih besar dari pada nilai dasar yaitu  $0,764 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner variabel pelatihan kerja dinyatakan reliabel

a. Uji Reabilitas Variabel Kemampuan Kerja

Hasil uji menunjukan bahwa *cronbach's alpha* pada variabel kemampuan kerja lebih besar dari nilai dasar yaitu  $0,808 > 0,60$  hasil t dari uji validalitas citra menghasilkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner variabel kualitas pelayanan dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

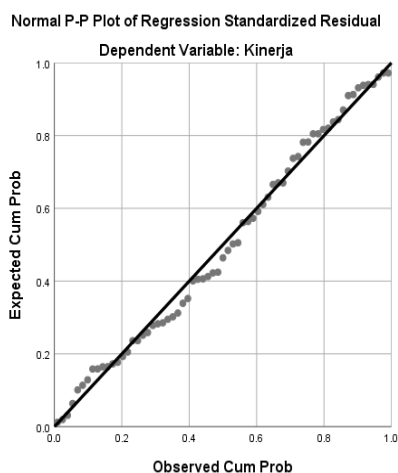
Variabel	<i>Chronbach Alpha</i>	Reliabilitas
Pelatihan	0,764	Reliabel
Kemampuan	0,808	Reliabel
Kinerja	0,816	Reliabel

Menunjukan bahwa nilai *Chronbach Alpha* variabel kinerja  $0,816 > 0,6$ . Hasil ini menunjukan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja dinyatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

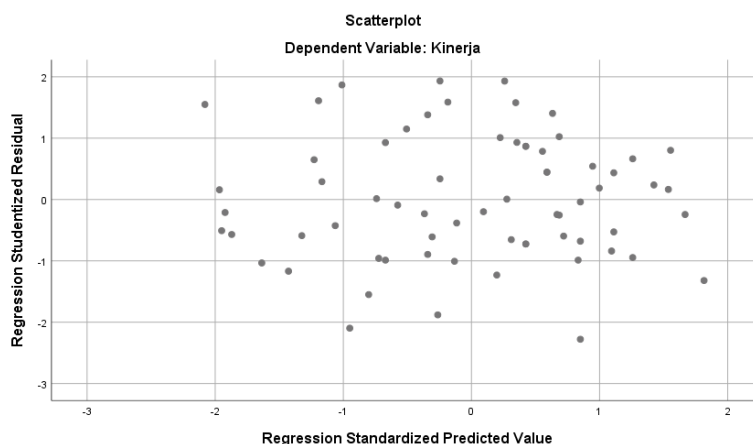
**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**



Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebaran data variabel berdistribusi normal atau tidak. Hasilnya adalah bahwa data *plotting* pada uji normalitas *probability plot* mengikuti garis diagonal, hal ini berarti semua item dalam variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik pada *scatterplot*, hasilnya adalah grafik berupa titik – titik pada *scatterplot* menyebar secara merata tanpa membentuk pola apapun.. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

c. Uji Autokolerasi

Pada penelitian ini, uji autokolerasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson. Model regresi dikatakan baik jika nilai Durbin Watson terletak diantara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  ( $dU < \text{Durbin Watson} < 4 - dU$ ). Dari rumus pencarian nilai  $dU$  berdasarkan jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2 dan jumlah responden ( $n$ ) = 67 dengan nilai sig 0,05 (5%), diperoleh nilai  $dU$  pada tabel sebesar 1,6660. Nilai *Durbin Watson* pada penelitian ini adalah sebesar

2.164. Hasilnya adalah penelitian ini bebas dari autokorelasi karena nilai *Durbin Watson* berada di antara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  ( $1,6660 < 2,164 < 2,334$ ).

d. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak ada kolerasi antar variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, dengan indikasi jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10,00$ . Pada penelitian ini pencarian nilai *tolerance* dan *VIF* dilakukan melalui pengolahan data menggunakan SPSS yang tertera pada tabel *coefficients*, yaitu nilai *tolerance* sebesar  $0,862$  ( $0,862 > 0,1$ ) dan nilai *VIF* sebesar  $1,160$  ( $1,160 < 10,00$ ). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel pelatihan dan kemampuan secara bersama - sama terhadap terhadap variabel kinerja. Penghitungan analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan bantuan SPSS Versi 25. Hasilnya diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 18,089 + 0,294 X_1 + 0,260 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan:

- a. Nilai konstanta sebesar  $18,089$  artinya meskipun nilai variabel independen bernilai  $0$  atau konstan, maka kinerja tetap sebesar  $18,089$ .
- b. Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar  $0,294$  yang artinya apabila ada peningkatan variabel pelatihan kerja sebesar  $1$ , maka kinerja akan meningkat sebesar  $0,294$ .
- c. Nilai koefisien variabel kemampuan sebesar  $0,260$  yang artinya apabila ada peningkatan variabel kemampuan kerja sebesar  $1$ , maka kinerja akan meningkat sebesar  $0,260$ .

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji *t* parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen pelatihan kerja  $X_1$  dan kemampuan kerja  $X_2$  terhadap variabel dependen  $Y$ . Dasar pengambilan keputusan hasil uji *t* parsial dilakukan dengan dua cara:

- 1) Melihat nilai signifikan, jika nilai signifikansi atau nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Melihat perbandingan nilai *t* hitung dan *t* tabel, jika nilai *t* hitung  $> t$  tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan rumus pencarian *t* tabel:

$$(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 67-2-1) = (0,025 ; 64)$$

Diperoleh nilai *t* tabel sebesar  $1,99773$ .

Dari hasil penghitungan data melalui SPSS diperoleh bahwa:

1. Variabel pelatihan kerja  $X_1$  memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,026 > 1,99773$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
  2. Variabel kemampuan kerja  $X_2$  memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,691 > 1,99773$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Uji Simultan (Uji-F)
- Uji simultan (uji statistik F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen dalam regresi linear berganda. Hasil dari penghitungan melalui SPSS diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu sebesar  $13,025 > 3,14$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama - sama) variabel independen (pelatihan kerja dan kemampuan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).
- c. Uji Koefisien Determinasi
- Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya diperoleh nilai R Square sebesar 0,289, yang artinya variabel pelatihan kerja dan variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh sebesar 28,9 % terhadap variabel kinerja, dan sisanya sebesar 71,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Sri, maka faktor pelatihan kerja perlu untuk dipertahankan dan dapat lebih ditingkatkan lagi, agar kinerja karyawan meningkat. Terdapat beberapa indikator pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu indikator yang perlu ditingkatkan adalah pelaksanaan pelatihan dan materi yang disampaikan serta kesesuaiannya dengan pekerjaan, dan indikator yang perlu dipertahankan adalah pelaksanaan *training* atau pelatihan yang dijalani oleh karyawan baru di awal masa kerja untuk memperdalam kemampuan kerjanya. Hal ini akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja.
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Dewi Sri. Jika kemampuan kerja pada karyawan dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terdapat indikator yang perlu ditingkatkan dari faktor kemampuan kerja karyawan, yaitu keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keterampilan karyawan dalam menggunakan peralatan penunjang pekerjaan, dan indikator yang perlu dipertahankan adalah cara sosialisasi dan kerjasama karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan perkebunan kopi PT. Dewi Sri, sehingga jika secara bersama - sama pelatihan kerja dan kemampuan kerja diterapkan dengan baik, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Di antara kedua faktor tersebut, yang lebih dominan dalam peningkatan kinerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri adalah faktor pelatihan kerja.

### Saran

1. Bagi Peneliti Berikutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam meneliti faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik menggunakan variabel yang sama ataupun mengkaji lagi faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Perkebunan Kopi PT. Dewi Sri  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui adanya peningkatan pelatihan dan kemampuan kerja agar kinerja karyawan lebih maksimal dan produksi kopi PT. Dewi Sri semakin meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama. Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson , R. L., et.al. 2011. *Bimbingan dan Konseling. Edisi ke Tujuh*. Pustaka Belajar. Jakarta.
- Mangkuprawira, S. Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.



- Manurung, S. *Metodologi Penelitian Bisni: Konsep dan Aplikasi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Press. Medan
- Moehariono, E. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riadi, M. 2019. *Pengertian, Aspek dan Jeni-jenis Persaingan Usaha*. Online. <https://www.kajianpustaka.com/2019/12/pengertian-aspek-dan-jenis-jenis-persaingan-usaha.html>. Diakses 12 Agustus 2022.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, S. P., Timothy A. J. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tampubolon, H. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti. Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Wood, M.B. 2009. *Buku Panduan Perencanaan Pemasaran*. INDEKS. Jakarta.