

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta

Annisa^{1*}, Rani²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: annisa.annisa380@gmail.com

Submit: 20-09-2024 | Revisi : 30-10-2024 | Terima : 17-02-2025 | Terbit online: 12-03-2025

Abstrak - PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta menyediakan bermacam-macam sajadah dan permadani (karpet) lokal dan import. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan yang meliputi variabel independen dan dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (sensus), dengan menggunakan seluruh tenaga kerja PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta sebagai sampel penelitian. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 26. Dari hasil penelitian diperoleh F hitung $43,573 > F$ tabel 2,86 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa Pelatihan Kerja (X_1) dan Pelayanan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta. Diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,686 maka pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan profesional dan pelayanan terhadap kinerja karyawan pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta adalah sebesar 68,6% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan sisanya terdiri dari 3,14% dipengaruhi oleh variabel selain penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pelayanan, Kinerja Karyawan

Abstract - PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta provides a variety of local and imported prayer mats and rugs (carpets). This research aims to find out how much influence job training and services have on employee performance, which includes independent variables and dependent variables. The type of research method used is quantitative statistics. The population in this study was all 40 employees. The sampling technique that will be used in this research is *Non Probability Sampling* using a saturated sample (census) where the entire employee population of PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta will be used as the research sample. The data sources used in this research are primary data which contains observations, questionnaires, interviews and documentation. Meanwhile, secondary data in this research comes from reference books, research journals, the internet, and other sources related to the problem to be researched. This research data was processed using SPSS version 26. From the research results, it was obtained that F count was $43.573 > F$ table 2.86 with a significant value of $0.000 < 0.05$, that Job Training (X_1) and Service (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta. It can be seen that the *Adjusted R-Square* value is 0.686, so there is a positive and significant influence between Job Training and Services on Employee Performance at PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta of 68.6% with a significance value of 0.000 and the remaining 3.14% is influenced by variables other than research.

Keywords: Job Training, Service, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pentingnya sumber daya manusia tumbuh seiring dengan transformasi organisasi, kemajuan pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu, pengelola bisnis perlu mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja berkualitas tinggi dan meningkatkan produktivitas kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Rochimin & Sukrispiyanto, 2022).

Faktor yang utama bagi seseorang sebelum memulai suatu pekerjaan ialah pelatihan (Dewi & Rahmawati, 2021). Pelatihan karyawan merupakan sebuah intervensi strategis yang amat berarti dalam pengembangan SDM yang kompeten dan adaptif. Menurut (Wahyuningsih, 2019), pelatihan karyawan merupakan sebuah inisiatif strategis yang menawarkan kesempatan unik bagi individu untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang berharga dalam konteks pekerjaan mereka. Menurut (Safitri, 2019), terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut :

a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.



- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Menurut Mangkunegara dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019), pelatihan yang efektif terdiri dari lima indikator utama yang saling berkaitan, yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan pelatihan. Secara berkelanjutan pelatihan kerja juga diperlukan kepada setiap karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan kerja terhadap karyawan baru bertujuan untuk memberikan penyesuaian dengan pekerjaan baru, sementara pelatihan kerja bagi karyawan lama bertujuan untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja.

Banyaknya perusahaan yang tidak mengutamakan pelayanan secara maksimal terhadap pelanggan. Pelayanan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi pelanggan, yang berpotensi meningkatkan kualitas dan umur panjang organisasi tertentu. Menurut Abdullah, et, al dalam (Muzammil, Muzammil, Alfitri, & Vicky F. Sanjaya, 2024), pelayanan merupakan sarana untuk memperlakukan pelanggan atau konsumen dengan standar tertentu yang menjaga keharmonisan bisnis dan sangat mempengaruhi sentimen konsumen. Menurut Groonros dalam (Halawa, 2023), "pelayanan ialah suatu kegiatan atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak terlihat yang terjadi sebagai dampak adanya hubungan antara pelanggan dengan pegawai yang diberikan oleh perusahaan dengan memberi pelayanan yang dimaksudkan untuk menyelesaikan persoalan pelanggan". Sedangkan menurut (Vidananda & Setiawan, 2021), kualitas pelayanan adalah hasil interaksi antara orang-orang yang berperan sebagai pemberi jasa kepada konsumen, dan kualitas pelayanan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan khususnya dalam industri jasa. Jika kualitas pelayanan suatu perusahaan baik maka penilaian perusahaan tersebut juga akan baik sehingga masyarakat akan mempercayainya. Menurut Tjiptono dalam (Rahmah, 2020), ada lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur kualitas pelayanan, yaitu bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati.

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022), konsep kinerja bersumber pada istilah "*job performance*" yang merujuk pada hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka. Kinerja ini mengevaluasi kedua aspek kualitas dan kuantitas, menunjukkan tingkat prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan kewajiban yang ditugaskan pantas dengan tanggung jawab mereka. Menurut Hasibuan dalam (Hakim, 2019), kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kesungguhan, kecakapan, waktu dan pengalaman. Menurut Andika dalam (Andayani & Hirawati, 2021), kinerja karyawan mewakili evaluasi komprehensif dari pencapaian dan keberhasilan individu dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini melibatkan perbandingan antara prestasi nyata karyawan dengan indikator, kriteria, dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Tujuan yang jelas dan menantang menetapkan arah dan motivasi, menawarkan kondisi yang lebih bagus yang ingin dicapai di era kedepan.
- b. Standar menjadi tolok ukur untuk mengevaluasi pencapaian tujuan, memberikan kejelasan tentang tingkat keberhasilan yang diinginkan.
- c. Umpan balik yang berkualitas dan kuantitatif memungkinkan individu untuk memantau kemajuan mereka dan membuat penyesuaian yang diperlukan
- d. Alat dan sarana yang memadai menyediakan sumber daya yang diperlukan guna menggapai tujuan dengan berhasil.
- e. Kompetensi mengacu pada kepiawaian individu dalam mengerjakan pekerjaan dengan bagus, menunjukkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan.
- f. Motif mewakili alasan atau dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berprestasi.
- g. Peluang yang memadai harus diberikan kepada karyawan untuk menunjukkan dan menerapkan keterampilan mereka, memungkinkan evaluasi dan pengakuan kinerja.

Menurut Sopiha dalam (Yeni Setiani, 2023) indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal.

PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta merupakan perusahaan Indonesia yang berdedikasi pada distribusi sajadah dan karpet (permadani). Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 90-an yang terletak di Jalan Kampar No.12 – 14, Cideng Barat, Kota Jakarta Pusat. Keunggulan PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta dibandingkan perusahaan lain di wilayah yang sama adalah kualitas bahannya. Adanya persaingan dalam bisnis tidak membuat perusahaan takut karena perusahaan mempunyai optimisme yang sangat kuat dan merupakan distributor dari Turki.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan serta analisa informasi numerik untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel. Menurut Creswell dalam (Ardiansyah, Risnita, & Jailani, 2023), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguji

hubungan kausal melalui analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis dampak variabel independen, seperti pelatihan kerja dan pelayanan, pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini membutuhkan sumber data berupa informasi pokok yang diperoleh dari data primer, diantaranya yaitu metode observasi dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, kemudian dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan pengukuran skala *likert* kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta. Menurut (Bahri, 2018), skala ini memungkinkan responden untuk menyampaikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka dengan mengukur pendapat mereka terhadap suatu topik atau objek. Adapun sumber data lain yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data sekunder diperoleh dari beberapa jurnal, artikel yang terdapat di *google scholar*, buku referensi, internet, dan sumber lainnya.

Data penelitian ini dianalisis menggunakan model analisis regresi linear berganda, dengan berbagai teknik analisis data diantaranya uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak berupa SPSS (*Statistical Package of Social Sciences*) versi 26. Menurut Sekaran dan Bougie dalam (Bahri, 2018), populasi merujuk pada kerumunan orang, tragedi, ataupun entitas yang menarik untuk periset serta jadi fokus penyidikan ilmiah. Menurut Furchan dalam (Bahri, 2018), sampel mewakili bagian atau kalangan kecil yang diseleksi dari populasi yang lebih besar. Hal ini menyatakan bahwa seluruh populasi karyawan PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta akan dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Penelitian ini memanfaatkan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan kategori sampel jenuh.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti memperoleh informasi berupa data melalui angket yang didistribusikan pada responden berupa pernyataan-pernyataan yang sudah tersusun sesuai indikator-indikator yang tersedia. Penyebaran kuesioner ini dilakukan peneliti kepada seluruh karyawan PT. Karpetindo Gallery Mulia Jakarta sebagai responden sebanyak 40 kuesioner dan diharapkan agar semua responden dapat menyelesaikan pernyataan-pernyataan yang sudah disediakan pada angket sesuai dengan kondisi yang terjadi di perusahaan tempat responden bekerja. Dari 40 kuesioner yang telah disebar maka dapat diolah menjadi data yang dimanfaatkan bagi keberlangsungan penelitian ini.

3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari penyebaran kuesioner berupa masing-masing pernyataan di setiap indikatornya. Uji validitas dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	t hitung	Keterangan
X2.1	0,312	0,575	Valid
X2.2	0,312	0,427	Valid
X2.3	0,312	0,448	Valid
X2.4	0,312	0,371	Valid
X2.5	0,312	0,645	Valid
X2.6	0,312	0,453	Valid
X2.7	0,312	0,351	Valid
X2.8	0,312	0,499	Valid
X2.9	0,312	0,358	Valid
X2.10	0,312	0,517	Valid
X2.11	0,312	0,837	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari hasil tabel 1 uji validitas pelatihan kerja (X_1), dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelayanan (X_2)

Item Pernyataan	t tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0,312	0,575	Valid
X2.2	0,312	0,427	Valid
X2.3	0,312	0,448	Valid

Item Pernyataan	t tabel	r hitung	Keterangan
X2.4	0,312	0,371	Valid
X2.5	0,312	0,645	Valid
X2.6	0,312	0,453	Valid
X2.7	0,312	0,351	Valid
X2.8	0,312	0,499	Valid
X2.9	0,312	0,358	Valid
X2.10	0,312	0,517	Valid
X2.11	0,312	0,837	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	t tabel	r hitung	Keterangan
Y.1	0,312	0,615	Valid
Y.2	0,312	0,410	Valid
Y.3	0,312	0,419	Valid
Y.4	0,312	0,394	Valid
Y.5	0,312	0,733	Valid
Y.6	0,312	0,562	Valid
Y.7	0,312	0,491	Valid
Y.8	0,312	0,405	Valid
Y.9	0,312	0,449	Valid
Y.10	0,312	0,418	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 3 uji validitas kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa masing-masing pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Koefisien *Cronbach alpha* digunakan dalam uji reliabilitas. Jika nilai hasil *cronbach's alpha* $>$ 0,60 artinya kuesioner penelitian dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $<$ 0,60 maka artinya tidak reliabel. Perhitungan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* diterima, apabila perhitungan r hitung $>$ r tabel 5%.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.6	8

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel 4 hasil uji reliabilitas pelatihan kerja (X₁), menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pelayanan (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.703	11

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Cronbach's Alpha untuk variabel pelayanan lebih dari 0.60, seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 hasil uji reliabilitas pelayanan (X₂) di atas. Maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.64	10

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60, seperti yang ditunjukkan pada tabel 6 hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y). Maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05 dan residual tidak normal jika nilai < 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.99390261
	Absolute	0.09
Most Extreme Differences	Positive	0.068
	Negative	-0.09
Test Statistic		0.09
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

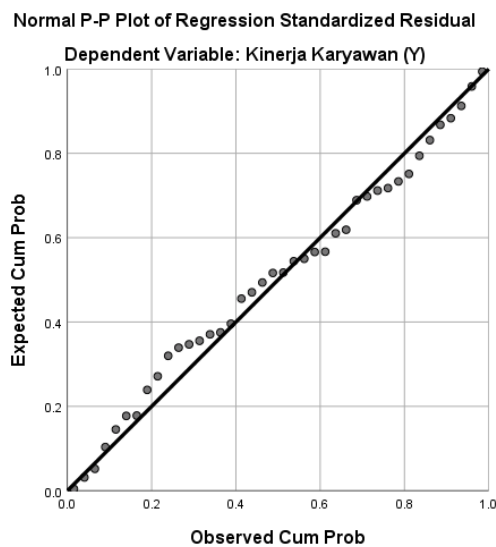
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel 7 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa dengan melihat angka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Maka dapat dikatakan distribusi data residual normal.



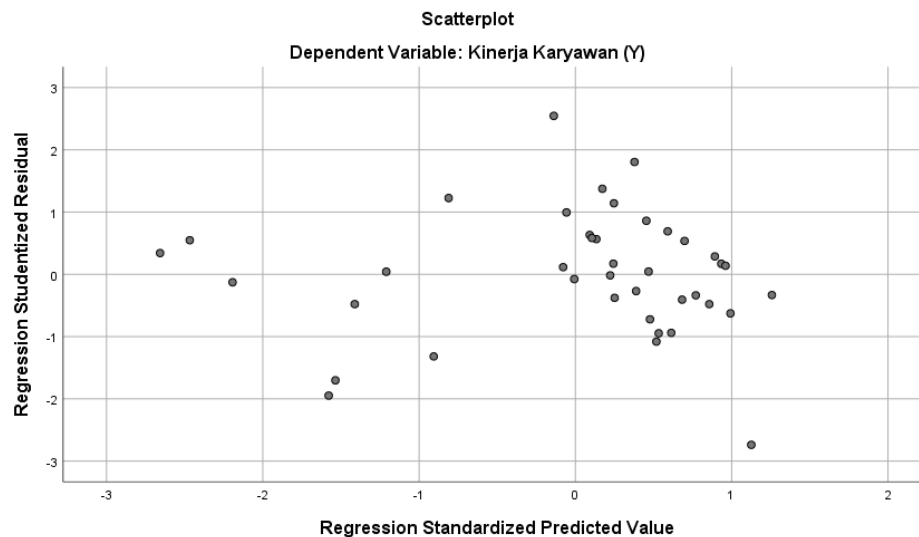
Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari Gambar 1 Grafik Uji Normalitas P-P *Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dilihat dari garis diagonal dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dinyatakan data tersebut normal.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas baik di atas ataupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat dinyatakan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen. Dalam melakukan uji multikolinearitas ini dengan membandingkan nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 0,10$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja (X ₁)	0.385	2.597
Pelayanan (X ₂)	0.385	2.597

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel 8 hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa jumlah *Tolerance* pada variabel Pelatihan Kerja (X₁) sebesar $0,385 > 0,10$, jumlah *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,597 < 10$ dan jumlah *Tolerance* variabel Pelayanan (X₂) sebesar $0,385 > 0,10$, jumlah *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,597 < 10$. Maka dapat dinyatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar dua atau lebih variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2.456	2.597		0.946	0.35
Pelatihan Kerja (X ₁)	0.207	0.169	0.177	1.223	0.229
Pelayanan (X ₂)	0.622	0.13	0.692	4.784	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari Tabel 9 diketahui persamaan analisis regresi linear berganda, maka dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 2.456 + 0.207 (X_1) + 0.622 (X_2)$$

1. Konstanta sebesar 2,456 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta yaitu sebesar 2,456 apabila pelatihan kerja dan pelayanan bernilai nol.
2. Nilai koefisien Pelatihan kerja sebesar 0,207 yang bernilai positif, sehingga pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien Pelayanan sebesar 0,622 yang bernilai positif, sehingga pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan pelayanan mengalami kenaikan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta juga akan meningkat sebesar 0,622.

3.7 Uji T (Parsial)

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengukur pengujian hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

	<i>Coefficients^a</i>	
	t	Sig.
(Constant)	0.946	0.35
Pelatihan Kerja (X ₁)	1.223	0.229
Pelayanan (X ₂)	4.784	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Diketahui model persamaan untuk variabel pelatihan kerja (X₁), pelayanan (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Dalam mencari T tabel pada penelitian ini dapat digunakan yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Rumus T tabel} &= t (a / 2; n-k-1) \\ &= t (0.05/2; 40 - 3 - 1) \\ &= 0,025 ; 36 \\ \text{T tabel} &= 2,029 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Ho₁: Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha₁: Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
 Dari hasil perhitungan uji T (Parsial) pada variabel Pelatihan Kerja (X₁) diperoleh T hitung 1,223 < T tabel 2,029 dengan nilai signifikan 0,229 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan Kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta.
2. Hipotesis 2: Pengaruh Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan
 Ho₂: Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha₂: Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil perhitungan uji T (Parsial) pada variabel Pelayanan (X₂) diperoleh T hitung 4,784 > T tabel 2,029 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Pelayanan (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta.

3.8 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	365.189	2	182.595	43.573	.000 ^b
<i>Residual</i>	155.050	37	4.191		
Total	520.240	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelayanan (X₂), Pelatihan Kerja (X₁)

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel 11 hasil uji F (simultan) di atas, dapat diketahui F hitung sebesar 43,573. Dalam mencari F tabel pada penelitian ini dapat digunakan yaitu:

$$\text{Rumus F tabel} = f(k; n-k) = (3; 40 - 3) = (3; 37) = 2,86$$

Maka dapat ditunjukkan F hitung $43,573 > F$ tabel 2,86 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan Kerja (X₁) dan Pelayanan (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karpentindo Gallery Mulia Jakarta.

3.9 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X₁ Terhadap Y

Model Summary				
R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
.719 ^a	0.518	0.505	2.569.926	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X₁)

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel 12, diperoleh nilai-nilai koefisien determinasi sebesar 0,505, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X₁) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,5%. Sisanya dipengaruhi untuk variabel lainnya di luar penelitian ini sebesar 49,5% (100%-49,5%).

Tabel. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X₂ Terhadap Y

Model Summary				
R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
.831 ^a	0.69	0.682	2.060.392	

a. Predictors: (Constant), Pelayanan (X₂)

Sumber: Data hasil olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel 13, diperoleh nilai-nilai koefisien determinasi sebesar 0,682, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelayanan (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,2%. Sisanya dipengaruhi untuk variabel lainnya di luar penelitian ini sebesar 31,8% (100%-31,8%).

3.10 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
.838 ^a	0.702	0.686	2.047.083	

a. Predictors: (Constant), Pelayanan (X₂), Pelatihan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari Tabel 14 hasil uji koefisien determinasi simultan, dapat diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,686. Maka dapat diartikan variabel independen Pelatihan Kerja (X_1) dan Pelayanan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karpetindo Gallery Mulia sebesar 68,6%. Sisanya dipengaruhi untuk variabel lainnya di luar penelitian ini sebesar 3,14% (100% - 68,6%).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa secara bersama atau simultan pelatihan kerja dan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta. Hal ini, perusahaan perlu memperhatikan pelatihan kerja dan pelayanan terhadap kinerja karyawan melalui program pelatihan kerja dan pelayanan secara merata kepada seluruh karyawan PT Karpetindo Gallery Mulia Jakarta. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh variabel antara pelatihan kerja dan pelayanan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adanya kemungkinan variabel lain yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkapkan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambah atau membahas variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas hasil penelitian untuk kedepannya.

Referensi

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. (Erang Risanto, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Halawa, S. (2023). Pengaruh Pelayanan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama. *Akresi*, 2, 2.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muzammil, V. K., Muzammil, M., Alfitri, N., & Vicky F. Sanjaya. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 21–25. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.162>
- Rahmah, C. A. (2020). , Dengan Jumlah Sampel Yaitu 87 Orang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 30–44.
- Rochimin, & Sukrispiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Vidananda, N. K. P., & Setiawan, P. Y. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kinerja Perusahaan Di Larissa Aesthetic Center Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(4), 333. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i04.p02>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. Retrieved from <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>