

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S SUNBURST SERPONG TANGERANG

Agrasadya dan Indriyani
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Agrasadya010389@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Mcdonald's Sunburst Serpong Tangerang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik kuesioner, data yang diperoleh dari kuesioner yang berjumlah 60 responden kemudian di analisis dan diberikan pembobotan nilai dengan menggunakan skala likert dan menggunakan bantuan Microsoft Office dan rumus-rumus statistik dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diatas dengan menggunakan regresi linear sederhana $Y = 10,91 + 0,7590 X$, dengan nilai $a = 10,91$ dan $b = 0,7590$, korelasi product moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,2197, hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara pelatihan dan kinerja karyawan McDonald's Sunburst Serpong Tangerang adalah rendah. Dan dari hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,024 > 2,002$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kinerja karyawan pada McDonald's Serpong Tangerang. Dan dari perhitungan koefisien derteminasi diatas diperoleh nilai 48,26%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada McDonalds's sunburst serpong tangerang yakni sebesar 48,26%, sedangkan sisanya 51,74% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the training and performance of employees and to find out how much influence training has on employee performance at Mcdonald's Sunburst Serpong Tangerang.

The research method used in this study is quantitative research, data collection techniques in this study using questionnaire techniques, data obtained from questionnaires totaling 60 respondents were then analyzed and given weighting using the Likert scale and using Microsoft Office assistance and formulas. statistical formula with the method of

validity test, reliability test, simple regression test, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. Based on the results of the above analysis using simple linear regression $Y = 10.91 + 0.7590 X$, with the value of $a = 10.91$ and $b = 0.7590$, the product moment correlation obtained r_{xy} value of 0.2197, this indicates that the value the correlation between training and performance of McDonald's Serpong Sunburst Tangerang employees is low. And from the results of hypothesis testing, the value of t_{count} is greater than t_{table} ($2,024 > 2,002$), then H_0 is rejected and H_a is accepted so it can be concluded that there is a positive and significant influence on employee training and performance at McDonald's McDonald's Serpong. And from the calculation of the determination coefficient above obtained a value of 48.26%. This shows that the effect of training on employee performance at McDonald's Sunburst Serpong Tangerang is 48.26%, while the remaining 51.74% is influenced by other factors.

Keywords: training and employee performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efesiensi perusahaan. Untuk itu dalam proses pelatihan harus diperhatikan konsistensinya karena akan berdampak kepada meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan yaitu *profit* yang maksimal.

kinerja karyawan pada McDonalds Sunburst Serpong Tangerang masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari semangat kerja dan komitmen yang dimiliki karyawan masih kurang baik, dan juga dalam prestasi kerja dan kesungguhan karyawan mengikuti instruksi atasan juga terlihat masih kurang baik karena adanya kenaikan penurunan dalam kegiatan kinerja tersebut, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan berupa pelatihan agar kinerja karyawan kedepannya dapat hasil maksimal.

Sedangkan dari data kinerja karyawannya dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini :

Tabel 1
McDonald's Sunburst Serpong 2015-2017

No	Penilaian Kinerja	Jumlah Orang			Presentase			Total Karyawan	Target
		2015	2016	2017	2015	2016	2017		
1	Kompetensi yang dicapai oleh karyawan	20	18	25	33%	30%	41%	60	100%
2	Tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja	12	12	9	20%	20%	15%		
3	Semangat kerja dan komitmen yang dimiliki karyawan	10	10	6	17%	17%	10%		
4	Membina hubungan kerja sama yang baik sesama pegawai dan atasan	12	12	10	20%	20%	17%		
5	Prestasi kerja dan kesungguhan karyawan mengikuti instruksi atasan	6	8	10	10%	13%	17%		

Sumber : Laporan data kinerja karyawan McD

Berdasarkan kondisi saat ini, di McDonald's Sunburst Serpong Tangerang diperkirakan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan pada karyawannya. Pelatihan pada karyawan McDonald's Sunburst Serpong Tangerang masih kurang dan kualitas kinerja yang dicapai juga sedikit menurun. Oleh sebab itu saya ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan uraian diatas dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S SUNBURST SERPONG TANGERANG”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang?
2. Bagaimana Kinerja pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang?
3. Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2017:11) adalah sebagai berikut : “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian. Pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Menurut hasibuan (2017:69) pelatihan atau pengembangan adalah usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Menurut Hasibuan (2017:94), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

1. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya. Sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya. Menurut hasibuan (2017:69) pelatihan atau pengembangan adalah usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

C. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di McDonald's Sunburst Serpong Tangerang JL. BSD Grand Boulevard Lengkong gudang Tangerang Selatan. Waktu Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juli 2018

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013:199). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan McDonald's Sunbusrt Tangerang yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2013:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang pada McDonald's Sunburst Tangerang.

Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:126).

Teknik dan Instrumen

Untuk memperoleh data yang dapat dijelaskan atau menjawab permasalahan penelitian, teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara.

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap pada McDonald's Sunburst Tangerang, untuk mengetahui lebih jelas kondisi yang terjadi di lokasi tersebut.

2. Kepustakaan

Dipelajari dengan buku-buku dan literatur dengan tujuan untuk memperoleh data skunder yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2013:192). Koesioner yang disebar sebanyak 60 orang dengan 10 pertanyaan tiap-tiap variabel agar dapat memberikan keterangan data alternatif pilihan jawaban sebagai berikut

Tabel 2

Pernyataan Pelatihan dan Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No Item
Pelatihan (X)	Hasibuan (2017:69) pelatihan atau pengembangan adalah usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,	Prestasi Kerja Karyawan	Likert	1,2
		Kedisiplinan Karyawan	Likert	3,4
		Absensi Karyawan	Likert	5,6

	konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan	Tingkat Pemborosan Bahan Baku Tenaga Dan Waktu	Likert	7,8
		Tingkat Kecelakaan Karyawan	Likert	9,10
Kinerja (Y)	Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kualitas	Likert	1,2
		Kuantitas	Likert	3,4
		Tanggung Jawab	Likert	5,6
		Kerja sama	likert	7,8
		Kejujuran	likert	9,10

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:361) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Menurut Ghozali (2011:28) Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah.

Kriteria atau syarat ketentuan keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghozali (2013:52) yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} (*cronbach Alpha*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan :

Jika *cronbach Alpha* $> r_{tabel}$, maka instrumen valid,

Jika *cronbach Alpha* $< r_{tabel}$, maka instrumen tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius

mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2014:168) berpendapat "Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2013:47) "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Menurut Ghozali (2011:62) Adapun kriterianya yaitu apabila dikatakan reliable atau dapat dipercaya yaitu r hitung $>$ nilai standarisasi yaitu sebesar 5%.

2. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam SPSS ada tiga metode korelasi sederhana (*bivariate correlation*) diantaranya *Pearson Correlation*, *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation*. *Pearson Correlation* digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation* lebih cocok untuk data berskala ordinal.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X (Gaya Kepemimpinan), terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan), sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Menurut Gujarati (2011:36) mendefinisikan analisi regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang diterangkan. Variabel pertama disebut variabel yang tergantung dan variabel yang kedua disebut sebagai variabel bebas.

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan anggapan, pendapat dan asumsi yang mungkin kebenarannya yang kemudian harus dibuktikan dengan melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang diteliti.

Menurut Sugiono (2009:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:361) "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Menurut Ghozali (2011:28) Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Kriteria atau syarat ketentuan keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghozali (2013:52) yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} (*cronbach Alpha*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan :

Jika *cronbach Alpha* > r_{tabel} , maka instrumen valid,
 Jika *cronbach Alpha* < r_{tabel} , maka instrumen tidak valid.

Rangkuman Uji Validasi Variabel Pelatihan (X)

No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.400	0,254	Valid
2	0,314	0,254	Valid
3	0,329	0,254	Valid
4	0,324	0,254	Valid
5	0,521	0,254	Valid
6	0,311	0,254	Valid
7	0,457	0,254	Valid
8	0,426	0,254	Valid
9	0,371	0,254	Valid
10	0,491	0,254	Valid

Rangkuman Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,379	0,254	Valid
2	0,306	0,254	Valid
3	0,339	0,254	Valid
4	0,523	0,254	Valid
5	0,401	0,254	Valid

6	0,433	0,254	Valid
7	0,487	0,254	Valid
8	0,400	0,254	Valid
9	0,618	0,254	Valid
10	0,530	0,254	Valid

Dengan demikian dapat diperoleh angka persamaan berdasarkan dari output koefisien $Y = 10,91 + 0,7590 X$ artinya menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 10,91. Besarnya nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan yaitu + 0,7590 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,7590 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel pelatihan kerja sebesar 1 satuan, dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,7590

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2014:168) berpendapat "Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2013:47) "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Menurut Ghazali (2011:62) Adapun kriterianya yaitu apabila dikatakan reliabel atau dapat dipercaya yaitu $r_{hitung} > \text{nilai standarisasi}$ yaitu sebesar 5%.

Tabel 3

Nilai Varian Butir Variabel Pelatihan (X)

No	Pernyataan Pelatihan (X)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Xi	255	262	254	244	233	231	242	232	240	246
Xi ²	1107	1164	1106	1028	933	929	1006	936	992	1042
Si	0,3875	0,332	0,512	0,5956	0,4697	0,6608	0,4989	0,649	0,533	0,5567
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Keterangan: maka $r_{ca} > r_{tabel}$ atau $0,388 > 0,254$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,254$ maka seluruh butir item pernyataan variabel pelatihan (X) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4**Nilai Varian Butir Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan Kinerja (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Xi	246	254	254	246	244	247	250	258	254	250
Xi ²	1055	1104	1100	1035	1022	1043	1070	1128	1112	1076
Si	0,3608	0,479	0,4122	0,4233	0,4956	0,4364	0,4722	0,31	0,6122	0,5722
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Keterangan: maka $r_{ca} > r_{tabel}$ atau $0,549 > 0,254$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,254$ maka seluruh butir item pernyataan variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 60 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 179 orang atau 29%, yang menjawab “setuju” sebanyak 296 orang atau 49%, yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 199 orang atau 19,8%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang atau 2%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” 0 orang atau 0%.
2. Kinerja karyawan pada McDonald’s serpong sudah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 60 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 196 orang atau 33%, yang menjawab “setuju” sebanyak 320 orang atau 53%, yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 80 orang atau 15%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang atau 1%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” 0 orang atau 0%.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonald’s Sunburst Serpong Tangerang, Menunjukkan angka kolerasi sebesar 0,2197 artinya hubungan kedua variabel sedang hubungannya, adapun besaran determinasi adalah 48,26% artinya variabel pelatihan kerja (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 51,74% terdapat faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

D. PENUTUP**Kesimpulan**

1. Pelatihan kerja pada McDonald’s Sunburst Serpong sudah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 60 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 179 orang atau 29%, yang menjawab “setuju” sebanyak 296 orang atau 49%, yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 199 orang atau 19,8%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang atau 2%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” 0 orang atau 0%.
2. Kinerja karyawan pada McDonald’s serpong sudah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 60 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 196 orang atau 33%, yang menjawab “setuju” sebanyak 320 orang atau 53%, yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 80 orang atau 15%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang atau 1%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” 0 orang atau 0%.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang, Menunjukkan angka kolerasi sebesar 0,2197 artinya hubungan kedua variabel sedang hubungannya, adapun besaran determinasi adalah 48,26% artinya variabel pelatihan kerja (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 51,74% terdapat faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

A. Saran

1. Jawaban responden terkecil pada variabel (X) Absensi Karyawan di McDonald's Serpong Tangerang secara keseluruhan yang sudah tergolong baik perlu dijaga dan perlu ditingkatkan, namun untuk meningkatkan absensi kehadiran karyawan perusahaan perlu mendorong kedisiplinan karyawan dengan cara pelatihan, sosialisasi, sikap dari atasan dan lain lain.
2. Jawaban responden terkecil pada variabel (Y) tanggung jawab di McDonald's Serpong Tangerang karyawan perlu ditingkatkan lagi rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tersebut dengan melakukan beberapa hal, sebagai contoh pemberian kompensasi atau insentif bagi karyawan yang melakukan pelayanan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan meneliti variabel-variabel yang belum diteliti sebelumnya agar dapat memberikan masukan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.2015.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, : Teori, Kasus Dan Solusi. Penerbit Alfabeta. Bandung.2010.
- Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPFEUI : Jakarta.2012.
- Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Penerbit Alfabeta, Bandung.2011.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan kedua puluh satu. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.2017.
- Sedarmayanti, M Pd. APPU, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, penerbit Mandar Maju. Jakarta.2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D* Penerbit Cv Alfabeta, Bandung.2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Tiga Belas. Penerbit Alfabeta, Bandung.2015.
- Siti Marlia, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri*. Tangerang : Universitas Pamulang.2016.
- T. Hani Handoko, M.B.A . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas Penerbit : BPFE, Yogyakarta.2011.
- Wilson Bangun. S.E., M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.2012.
- Yogi Kodaruzaman, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Wirawan Nisan TB Simatupang*, Tangerang: Universitas Pamulang.2016.