

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG
DI WILAYAH PELAYANAN II**

Udin Saprudin
Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01800@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten Tangerang di wilayah pelayanan II. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik angket kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 32 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Pelatihan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sederhana $Y = 13,607 + 1,135X$, jika pelatihan sangat searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan atau sebaliknya, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang wilayah pelayanan II.

Kata Kunci: Pelatihan, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of the employees of the drinking water company of the Tirta Kerta Raharja area of Tangerang Regency in the service area II. The research method used in this study is an associative quantitative approach. Data collection methods in this study using a questionnaire questionnaire technique. The sampling technique used was a saturated sample of 32 employees. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, simple regression equation, simple correlation coefficient, coefficient of determination and significance test. Employee training at Tirta Kerta Raharja Regional Water Supply Company Tangerang Service Area II is good. The results showed a simple regression equation $Y = 13.607 + 1.135X$, if the training was very in line with performance, if the training increased by 1 unit then the performance would increase by 1.35 units or vice versa, meaning that there was an influence of training on employee performance in the drinking water company Tirta Kerta Raharja Tangerang Regency Service Area II.

Keywords: Training, and Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan atau organisasi agar tetap bertahan dalam mengelola roda ushanya dan berkembang dengan baik. Sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya bahwa maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi salah satu diantaranya bergantung dari tingkat pimpinan tertinggi sampai pegawai terendah yang berada di perusahaan atau organisasi tersebut, yaitu semuanya sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dibentuk dalam suatu organisasi.

Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keunggulan dalam persaingan adalah dengan menguasai ilmu dan teknologi melalui fasilitas pelatihan kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Ini merupakan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin di capai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun tim kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II adalah BUMD milik Pemerintah Kabupaten Tangerang di bidang penyediaan air minum baik melalui perpipaan dan non perpipaan yang melayani Wilayah Kabupaten dan Kota Tangerang Provinsi Banten dengan mempunyai pelanggan sejumlah saat ini kurang lebih 52.000 sambungan langganan Saat peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang di Wilayah Pelayanan II.

Perubahan struktur organisasi (internal perusahaan) dan juga target perusahaan dalam meningkatkan profitnya untuk pendapatan asli daerah (PAD) bisa jadi akan mempengaruhi kondisi kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Begitu pula hal tersebut dapat terjadi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II Perusahaan menuntut sumber daya manusia (SDM) yang handal, kompeten bersaing dan dapat bertahan dari berbagai persoalan kendala yang dihadapi perusahaan. Saat ini, kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerja Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya.

Hal ini ditandai dari pertama, berkaitan dengan pelatihan yang diberikan pada pegawai Wilayah Pelayanan II belum maksimal. Yang kedua adalah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja pegawai. Yang ketiga yaitu kurangnya keterampilan pegawai Wilayah Pelayanan II karena masih adanya pegawai yang masih kurang menguasai materi dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu, baik kehadiran maupun tugasnya. Dan yang keempat, kurang optimalnya kinerja pegawai Wilayah Pelayanan II. Yang dimaksud kurang optimal adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan

bidang atau keahliannya masing – masing. Namun demikian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) selalu memberikan pelatihan kepada pegawainya, ternyata pelatihan tersebut yang diberikan masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Oleh karena itu pelatihan sangat dibutuhkan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II untuk mendapatkan pegawai yang terampil, kompeten dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan terhadap para pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, maka berpeluang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik semakin besar.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pelatihan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II ?
2. Bagaimana kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat pelatihan pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II .
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II .
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M., (2018:62) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terd an mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Rivai (2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing – masing kadar yang bervariasi.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Drs. Jan Bella pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Henry Simamora Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Maka oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah satu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Peserta yang akan mengikuti program pelatihan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Pegawai baru yaitu pegawai yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja agar lebih terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Pegawai lama yaitu pegawai yang telah bekerja lama di sebuah perusahaan dan pegawai tersebut ditugaskan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan pegawai lama dilakukan karena tuntutan pekerjaan misalnya kenaikan jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, perkembangan teknologi baru suatu produk, pembaharuan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pelatihan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para pegawai semakin memahami keahlian kerja pada bidangnya masing-masing, agar moral kerja dan prestasi kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Tujuan Pelatihan Pegawai

Menurut pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja.
Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job competent", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resources*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- 7) Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
- 8) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.
Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan

3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Marwansyah (2014) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Abdullah (2013:3) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*) kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Sutrisno, 2013:151):

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) . Sikap mental yang siap secara psikofik artinya seorang harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.
 1. Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional dan konflik. Byar dan Kue dalam Sutrisno (2013:151) menguraikan rincian dan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:
 2. Faktor personal/individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan .
 3. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dengan semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
 4. Faktor tim, meliputi, kualitas dengan dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- d. Konflik meliputi dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

5. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode yang relevan. Menurut Sedarmayanti (2015:278) terdapat metode kinerja yaitu :

- a. *Rating scale* (skala peringkat)
Berdasarkan unsur yang dibutuhkan untuk mengukur kinerja dan dengan menggunakan skala peringkat model likert:
 - 1) Baik sekali = bobot 5
 - 2) Baik = bobot 4
 - 3) Sedang = bobot 3
 - 4) Kurang = bobot 2
 - 5) Kurang sekali = bobot 1
- b. *Checklist* (daftar cek)
 1. Menggunakan formulir penilaian dengan mencantumkan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2. Tanggapan penilaian diberikan dengan nilai numerik, agar skor rata-rata dapat dihitung dan dapat dibandingkan diantara karyawan.

Keuntungan:

- a) Murah dalam menyusun dan administrasinya
- b) Penilai hanya memerlukan sedikit latihan
- c) Tidak memakan banyak waktu
- d) Dapat dipakai untuk jumlah karyawan yang banyak

Kerugian:

Bila formulir penilaian akan dipakai untuk semua pekerjaan, sulit dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

3. *Critical incident method* (metode kejadian kritis)
 - a. Mengarahkan pembuatan perbandingan untuk mencatat pertanyaan yang menggambarkan tingkah laku karyawan baik dan buruk dihubungkan cara kerja mereka.
 - b. Didasarkan pada catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan kinerja.
 - c. Penilaian harus menyimpan catatan tentang tindakan/ perilaku yang sangat menonjol/ sangat positif dan perilaku karyawan sangat negatif . Pimpinan mencatat tindakan yang dapat memberi dampak signifikan terhadap efektivitas suatu/bagian departemen, baik positif maupun negatif. Tindakan tersebut disebut “kejadian kritis”
4. *Field review method* (metode peninjauan kembali di lapangan)
 - a. Seorang wakil yang ahli dari bagian pegawain ke lapangan dan membantu karyawan mengenal informasi khusus tentang kinerja karyawan.
 - b. Wakil dari bagian kepegawain melakukan evaluasi atas dasar informasi yang diperoleh dari penyelia.
 - c. Evaluasi dikirim penyelia untuk di cek, perubahan persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.
 - e. *Performance tests and observations* (tes kinerja dan observasi)
5. Dengan jumlah pekerjaan yang terbatas, penilaian kinerja dapat dilaksanakan/ didasarkan tes keahlian.
 - a. Diterapkan bila pekerjaan terbatas
 - b. Penilaian pekerjaan didasarkan pada nilai tes pengetahuan dan keterampilan
 - c. Tes dapat dilakukan secara tertulis atau peragaan
6. *Group evaluation method* (metode evaluasi kelompok)

Untuk memutuskan pembayaran kenaikan konvensasi kenaikan pangkat/jabatan dan mengatur pemberian dan penghargaan lainnya, karena metode ini menghasilkan peringkat yang terbaik sampai yang terburuk.

 1. *Essay or narrative essay* (esai/narasi esai)

Penilai menulis narasi yang menguraikan kinerja karyawan. Metode ini lebih memusatkan perhatian pada perilaku esktrim dari tugas karyawan daripada karyawan/kinerja rutin yang mereka lakukan. Penilaian ini tergantung pada kemampuan menulis seorang penilai.
 2. *Work standard* (standar kerja)

Membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan standar mencerminkan keluaran normal karyawan yang berprestasi rata-rata dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal.

- a. *Ranking method* (metode peringkat)
Metode yang membandingkan karyawan satu dengan yang lain dalam mengerjakan pekerjaan dari yang terbaik sampai yang terburuk.
 - b. *Forced distribution* (distribusi kekuatan)
Mengharuskan pembuatan perbandingan/penilai mengelompokkan dan memisahkan karyawan dalam klasifikasi yang berbeda, seperti pada metode lain (misalnya: metode peringkat). Perbedaan relatif di antara karyawan tidak secara tegas dinyatakan. Kelemahan metode ini mengarah kepada bias, efek, halo, leniency dan kesalahan lain.
 - c. *Point allocation method* (metode alokasi nilai)
Bentuk lain dari distribusi kekuatan. Penilai/pembuat perbandingan member jumlah nilai kebutuhan untuk dikalkulasikan kepada karyawan dalam kelompok.
 - d. *Paired comparisons* (perbandingan berpasangan)
3. *Forced-choice* (pilihan yang dipaksakan)
Kepada penilai diberi pertanyaan tentang karyawan dan penilai harus menunjukkan item yang paling tepat menggambarkan perilaku karyawan.
 4. *Weighted checklist performance* (catatan daftar bobot kinerja)
Penilai mengisi/melengkapi formulir yang sama dengan metode "pilihan yang dipaksakan" tetapi respon yang diisi penilai diberi bobot berbeda.
 5. *Behaviorally anchored rating scales/BARS* (skala penilaian perilaku yang aman)
Metode BARS menggabungkan unsur dari skala metode peringkat tradisional dan kejadian kritis. Dengan menggunakan BARS, perilaku kerja yang diperoleh dari kejadian kritis perilaku efektif dan tidak efektif, diuraikan secara lebih objektif. Karyawan yang memahami pekerjaan tertentu mengidentifikasi komponen utama dari pekerjaan ini. Kemudian mereka menyusun peringkat dan memvalidasi perilaku spesifik untuk tiap komponen tadi. Karena BARS biasanya menuntut partisipasi besar dari karyawan, metode ini dapat lebih mudah diterima oleh atasan/penyelia dan bawahan.
 6. *Assessment method* (pusat penilaian)
Pendekatan penilaian kinerja yang meminta karyawan untuk berperan serta dalam rangkaian kegiatan sejenis/sama dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sesungguhnya.
 7. *Wawancara Penilaian Kinerja*
Pemberi umpan akhir adalah langkah akhir dan kritis dalam penilaian kinerja. Tingkat kepuasan karyawan atas seluruh proses penilaian sangat dipengaruhi kualitas diskusi umpan balik, informasi yang disediakan tentang kinerja mereka, dan bantuan yang diberikan dalam menyusun rencana peningkatan prestasi dimasa depan.
Umpan balik mempunyai tiga tujuan :
 - a. Faktor memotivasi dan memberi peluang kepada penyelia untuk mendorong karyawan kearah kinerja yang diharapkan.
 - b. Umpan balik konstruksi sangat diperlukan untuk mengubah perilaku.

c. Mendorong terciptanya keadilan dan akurasi penilaian.

Peran serta karyawan dalam pemberian umpan balik akan meningkatkan kepuasan. Isu lebih penting dalam partisipasi adalah kualitas partisipasi. Umpan balik hendaknya disampaikan secara positif dan spesifik serta mengandung tujuan yang dapat dicapai, dan menantang.

6. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut Mangkunegara (2012:35) sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

7. Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok dengan batas waktu (*timeline*). Penilaian kerja ini dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis, langkah-langkah ini perlu direncanakan dan diimplementasikan secara cermat dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan penilaian kinerja.

Berikut ini adalah lima langkah dalam proses penilaian kinerja:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja

Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.

2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan factor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan (job related factors). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkap informasi hasil analisis jabatan.

3. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan.

4. Menilai kinerja

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.

5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian lokasinya terletak di Perusahaan daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II, Jalan Oto Iskandardinata Gang Empang I Kelurahan Pasar Baru Tangerang. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juli 2020.

2. Sifat Penelitian

Penelitian bersifat asosiatif kuantitatif. Penelitian metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala sedangkan menurut Sugiyono (14:2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 80) 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. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran penelitian sebagai objek adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II 32 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 81) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi terlalu besar dan tidak mungkin diadakan penelitian semuanya karena mengingat keterbatasan waktu, tenaga ataupun biaya. Oleh karena itu penulis mengambil sampel yang dapat mewakili populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan jumlah 32 pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiono 2014 : 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Penulis akan melakukan pengumpulan data terlebih dahulu untuk melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, Pengamatan ini dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014 : 142) kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam hal ini penulis telah memberikan lembaran pertanyaan atau pernyataan yang terdiri dari dua kelompok variabel, yaitu variabel pelatihan dan variabel kinerja dengan isian yang sudah ditentukan jawabannya, sehingga responden bisa langsung memilih dengan memberi tanda checklist dari jawaban yang tersedia.

Untuk melengkapi data maka penulis memberikan angket yang diisi oleh pegawai divisi antaran pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tngerang Wilayah Pelayanan II sebagai responden. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan dengan metode skala likert dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5

Metode Analisis Data

Untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II, penulis/peneliti menganalisa dengan metode-metode sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009 : 267) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Teknik yang digunakan untuk mengukur atau menguji validitas kuisisioner dengan menggunakan rumus korelasi produk moment yaitu :

$$r = \frac{N(xixt) - (\sum xi)(\sum xt)}{\sqrt{(N(\sum xi^2) - (\sum xi)^2)(N(\sum xt^2) - (\sum xt)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xixt} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

xi = Skor xi

- x_t = Skor x_t
- $\sum x_i$ = Jumlah seluruh skor x_i
- $\sum x_t$ = Jumlah seluruh skor x_t

Dengan ketentuan uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai reliabilitas yaitu dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan :

r_{ca} = Nilai realibilitas

s_i = Varians skor tiap item pertanyaan

s_t = Varians total

k = jumlah item pertanyaan

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Realibilitas

Realibilitas	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,199$	Tinggi
$0,20 \leq r < 0,399$	Cukup
$0,40 \leq r < 0,599$	Agak rendah
$0,60 \leq r < 0,799$	Rendah
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2013:329)

3. Korelasi Product Moment

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y maka digunakan analisis korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana : r_{xy} = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti ini :

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi KD karena variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari KD adalah untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus :

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

Dimana : KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

5. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2010:188) sasaran utama dari pada regresi adalah untuk memformulasikan pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang sedang diamati. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara sistematis, dari variabel bebas dan variabel terikat tersebut. Sehingga dapat diketahui, seberapa besar pengaruh setiap unit variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Salah satu model untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi linier sederhana, yaitu:

$$\hat{y} = a + b(x)$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel penelitian

x = Variabel bebas (pelatihan)

y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai \hat{y} apabila $x = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II

6. Uji Signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah uji t, yaitu untuk mengetahui “pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai” dengan keputusan uji menggunakan uji parsial dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Hasil uji signifikan parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- Jika t hitung $<$ t tabel maka H_a diterima tidak ada pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2015). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Untuk mengelola uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistic dengan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22.0 for windows* diperoleh r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, nilai r table untuk 32 Responden dengan taraf kesalahan yang biasa ditolerir ialah 5 % ialah 0,349

b.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Solimun (2010:24), jika koefisien korelasi positif dan $>$ 0,349 maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan *software SPSS 23*.

Kuesioner dibagi dalam dua faktor utama, yaitu Pelatihan (X) dengan 8 butir pernyataan, Kinerja (Y) dengan 12 butir pernyataan, jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 20 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 32 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh butir pernyataan yang mempunyai nilai r hitung $df = n - 2 = 30$ semua butir pernyataan $>$ 0.349 Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Validitas Pelatihan (Var. X_1)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.628	0,349	Valid
	X1.2	0.554	0,349	Valid
	X1.3	0.508	0,349	Valid
	X1.4	0.684	0,349	Valid
	X1.5	0.656	0,349	Valid
	X1.6	0.728	0,349	Valid
	X1.7	0.641	0,349	Valid
	X1.8	0.804	0,349	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja (Var. Y)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	0,818	0,349	Valid
	Y.2	0,657	0,349	Valid
	Y.3	0,806	0,349	Valid
	Y.4	0,920	0,349	Valid
	Y.5	0,746	0,349	Valid
	Y.6	0,586	0,349	Valid
	Y.7	0,753	0,349	Valid
	Y.8	0,824	0,349	Valid
	Y.9	0,635	0,349	Valid
	Y.10	0,795	0,349	Valid
	Y.11	0,742	0,349	Valid
	Y.12	0,785	0,349	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan butir pernyataan variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,349. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

Sebagai mana penjelasan menurut teori pada bab tiga, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid atau sah. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjelaskan bahwa indikator tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam teori dan juga dapat menjelaskan variabel. Dengan kata lain, indikator yang valid atau sah menjadi salah satu ukuran atas kemampuan penjelasan terhadap variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2004:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 dikatakan tidak reliabel

Suyatna (2010:45) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.14 Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna (2010:45)

a. Koefisien Korelasi

Analisis kolerasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan kolerasi antara dua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.15. Pengambilan Keputusan 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
0,90 – 1.,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015)

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas Variabel x dengan spss 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	8

Data menunjukan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

Hasil uji validitas dan reliabilitas Variabel y dengan spss 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	12

Data menunjukkan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

Hasil korelasi sederhana

Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

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

Nilai r = 0,711 berarti hubungan kuat

Dengan koefisien determinasi $KD=r^2 = 0,711^2 = 0,5055 = 50,55\%$

Artinya kontribusi pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Pelayanan II. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang sebesar 50,55% , sisanya 49,45% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan sebagainya.

Hasil regresi sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,607	7,343		1,853	,074
	Pelatihan	1,135	,205	,711	5,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi

$$Y = 13,607 + 1,135X$$

Artinya pelatihan searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan dan sebaliknya.

Uji signifikansi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,607	7,343		1,853	,074
Pelatihan	1,135	,205	,711	5,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai sig. Menunjukkan 0,000 lebih rendah dari 0,05 artinya dengan taraf kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95%, pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Pelayanan II, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II sudah baik, hal tersebut berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 32 orang dengan 8 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 85 (68,41%), sedangkan jawaban “setuju” sejumlah 39 (30,47%).
2. Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang sudah baik, dalam hal ini berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 32 orang dengan 12 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 216 (56,3%), sedangkan jawaban “setuju” sejumlah 151 (39,3%),
3. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sederhana $Y = 13,607 + 1,135x$, jika pelatihan sangat searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan atau sebaliknya, artinya Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan mengambil kebijakan dimana pelatihan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga pengajaran menjadi lebih efektif dan penyerapan materi menjadi lebih optimal.
2. Disarankan agar pimpinan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mampu merangsang kinerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dengan tidak melakukan pengawasan terlalu berlebihan sehingga membuat pegawai merasa tidak dipercaya oleh pimpinan dan perlu menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menindaklanjuti dan menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan bahan pertimbangan dalam penelitian

dengan tema secara variatif dengan variable yang lebih rinci dan inovatif sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gulick, L. (2014). *Manajemen is a Science*. *Academy of Mangement Journal*, Vol.8, No.1.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.